

DIE BETRIEBSEIGENEN LEISTUNGEN
FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN IM MITTELBETRIEB

Eine Untersuchung ihrer Gestaltung
im Industrie- und Handelskammerbezirk Mittelbaden
und Gedanken zu ihrer Neuordnung

INAUGURAL - DISSERTATION
zur Erlangung der staatswissenschaftlichen Doktorwürde
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Albert - Ludwigs - Universität zu Freiburg im Breisgau

vorgelegt von
Diplom - Volkswirt
Roland Schiele
aus Hornberg / Schw.

1966

DIE BETRIEBSEIGENEN LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN IM MITTELBETRIEB

Eine Untersuchung ihrer Gestaltung
im Industrie- und Handelskammerbezirk Mittelbaden
und Gedanken zu ihrer Neuordnung

INAUGURAL - DISSERTATION
zur Erlangung der staatswissenschaftlichen Doktorwürde
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Albert-Ludwigs-Universität zu Freiburg im Breisgau

vorgelegt von
Diplom-Volkswirt
Roland Schiele
aus Hornberg / Schw.

1966

Dekan: Prof. Dr. Horst Ehmke
Referent: Prof. Dr. Martin Lohmann
Korreferent: Prof. Dr. Ralf-Bodo Schmidt
Tage der mündlichen Prüfung: 20. und 21. Juli 1966



VORWORT

Die vorliegende Arbeit geht von der Auffassung einer sozialen Gestaltung der Unternehmung aus, der zufolge der Mensch auch im Hasten und Drängen der betrieblichen Arbeitsgestaltung nicht nur als Produktionsfaktor eingesetzt, sondern als Persönlichkeit geachtet wird.

Obwohl die Untersuchung keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben kann, glaubt der Verfasser, einen allgemeinen Überblick über die Maßnahmen und Einrichtungen vermittelt zu haben, die dem arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb zusätzlich zum (effektiven) Lohn und den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen gewährt werden und hofft, daß diese Veröffentlichung dazu beitragen kann, die Diskussion über die betriebliche Sozialgestaltung im Rahmen einer unternehmungswirtschaftlichen Denkweise anzuregen und zu vertiefen.

Meinem verehrten Lehrer, Herrn Prof. Dr. Martin Lohmann, der der Arbeit reges Interesse entgegenbrachte, den Herren in den untersuchten Unternehmen, die mir die Unterlagen für diese Arbeit zur Verfügung stellten, und den Herren Dr. Überschaar vom Verband der Südbadischen Industrie e. V. und Dr. Schlosser von der Industrie- und Handelskammer Mittelbaden, die mich unterstützten, danke ich sehr.

Freiburg i. Br., im Februar 1966.

Roland Schiele

DIE BETRIEBSEIGENEN LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN IM MITTELBETRIEB

Eine Untersuchung ihrer Gestaltung
im Industrie- und Handelskammerbezirk Mittelbaden
und Gedanken zu ihrer Neuordnung

Seite

INHALTSÜBERSICHT

Vorwort	1
---------	---

EINLEITUNG

Einführung in die Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit	7
---	---

ERSTER TEIL

ZUM UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND UND ZUR METHODE DER ERHEBUNG

A. Die begrifflichen Voraussetzungen	
I. Die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen	
1. Die begriffliche Fassung und Abgrenzung im Rahmen der Arbeit	15
2. Die Gliederung	20
a) Gliederungsmöglichkeiten (unter besonderer Berücksichtigung der Gliederung nach Ziel und Art)	20
b) Die Leistungsarten im Gliederungsschema der Arbeit	23
II. Der Mittelbetrieb	26

B. Statistische Erfassungs- und Vergleichsprobleme

I. Zur Durchführung der Erhebung

- | | |
|--|----|
| 1. Das Erhebungsgebiet | 29 |
| 2. Die Erhebungsmethode: Das proportionale geschichtete Sample | 32 |
| 3. Zum Ablauf der Untersuchung:
Praktische Schwierigkeiten bei der Durchführung der Erhebung sowie der Gestaltung des Fragebogens | 34 |

II. Die statistischen Bezugsgrößen

- | | |
|---|----|
| 1. Über die Bedeutung gemeinsamer Bezugsgrößen bei der Auswertung erhobener Tatbestände | 37 |
| 2. Die Beschäftigtenzahl | 38 |
| 3. Die "bereinigte" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme | 39 |

ZWEITER TEIL

DIE ERGEBNISSE DER ERHEBUNG

A. Höhe und Struktur der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb im Jahre 1963

I. Der Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb

- | | |
|--|----|
| 1. In allen Wirtschaftsbereichen | 42 |
| 2. Die Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in Abhängigkeit von der Zahl der Beschäftigten | 43 |
| 3. Die Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in Abhängigkeit vom Wirtschaftszweig | 48 |
| 4. Die Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in Abhängigkeit vom Standort | 57 |

II. Die Struktur der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb

- | | |
|---|----|
| 1. Die Besetzung der Unternehmungen mit bestimmten Leistungsarten (Häufigkeitsverteilung) | 59 |
|---|----|

	Seite
2. Die Struktur der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen aller untersuchten Unternehmen	66
3. Die Struktur der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in Abhängigkeit von der Zahl der Beschäftigten	73
4. Die Struktur der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in Abhängigkeit vom Wirtschaftszweig	87
5. Die Struktur der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in Abhängigkeit vom Standort	98
III. Die Verteilung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen auf Angestellte und Arbeiter	105
IV. Das Verhältnis der Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen zum Lohn- und Gehaltsniveau der Mittelbetriebe	117
B. Die Entwicklung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb von 1954 bis 1963	
I. Zur Frage der Anpassung der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung an die Besonderheiten des gegebenen Zeitpunktes	119
II. Die Entwicklung des Gesamtbetrages der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb seit 1954	120
III. Die Veränderungen im inneren Aufbau der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb seit 1954	
1. Zur Entwicklung der Häufigkeitsverteilung	129
2. Die Entwicklung der Leistungsgruppen und Leistungsarten	134
IV. Die Änderungen in der Verteilung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen auf Angestellte und Arbeiter seit 1954	141
C. Zusammenfassung und Folgerung	148

DRITTER TEIL

LEITGEDANKEN ZUR GESTALTUNG UND GESTALTUNGSFORMEN BETRIEBSEIGENER LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN IM MITTEL-BETRIEB

A. Leitgedanken zur Gestaltung betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen	
I. Über die Notwendigkeit einer klaren Konzeption bei der Gestaltung betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen	153
II. Sozialethische Leitsätze für die Gestaltung betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen	
1. Die Forderung einer gerechten Verteilung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen	156
2. Die Verwirklichung des Prinzips der "Hilfe zur Selbsthilfe"	158
3. Die Notwendigkeit der Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Gestaltung betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen	162
III. Unternehmungswirtschaftliche Leitsätze für die Gestaltung betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen	
1. Über die Bedeutung unternehmungswirtschaftlicher Leitsätze für eine erfolgreiche Gestaltung der Maßnahmen	164
2. Der Leitsatz der Planmäßigkeit	165
3. Der Leitsatz der Lenkung	168
4. Der Leitsatz der Koordination	171
5. Der Leitsatz der Beweglichkeit	172
B. Zweckmäßige Gestaltungsformen betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen im finanziell eingesetzten Mittelbetrieb	
I. Die Nutzung außerbetrieblicher Einrichtungen	173
II. Die Unterhaltung von Gemeinschaftseinrichtungen	179
C. Zusammenfassung	183

SCHLUSSBETRACHTUNG

Die Stellung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in einem System der Sozialpolitik	188
Anhang: Erläuterungen und Anmerkungen zu den Leistungsarten im Gliederungsschema der Arbeit	192
Muster des Fragebogens	204
Tabellen	206
Schaubilder	223
Literaturverzeichnis	239

EINLEITUNG

Einführung in die Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit.

Das Bestreben der Gewerkschaften, einige der Leistungen, die die Unternehmer ihren Mitarbeitern nach eigenem Ermessen zusätzlich zum (effektiven) Lohn und den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen gewähren, in Tarifverträgen zu verankern¹⁾, bewirkt, daß diese Leistungen in jüngster Zeit stärker in den Vordergrund des allgemeinen Interesses rücken.

Diese Maßnahmen und Einrichtungen, die häufig als "freiwillige" oder "zusätzliche betriebliche Sozialleistungen" bezeichnet werden, sind in ihrem heutigen Wesensgehalt das Ergebnis eines historisch zu verfolgenden Entwicklungsprozesses, der eng mit der gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung verbunden ist.²⁾

Lange bevor es gesetzlich vorgeschriebene und tariflich vereinbarte Sozialleistungen gab³⁾, haben verantwortungsbewußte Unternehmer Wohlfahrts- und Fürsorgeeinrichtungen geschaffen.

Diese Einrichtungen halfen das Los des besitzlosen Arbeiters, der im Falle von Krankheit, Invalidität und Not sich selbst überlassen

-
- 1) Siehe hierzu: Das zweite Aktionsprogramm der Gewerkschaften, das am 19. März 1965 vom Bundesausschuß des DGB gebilligt wurde.
 - 2) Vgl.: U. Pleiss: Freiwillige soziale Leistungen der industriellen Unternehmung, Berlin 1960, S. 16
 - 3) Der erste Anlaß zur Gewährung solcher Leistungen liegt nicht in der sozialen Frage des vorigen Jahrhunderts begründet. Diese Leistungen gehen teilweise auf viel ältere, über Jahrhunderte tradierte soziale Einrichtungen zurück. R. Reichwein: Funktionswandlungen der betrieblichen Sozialpolitik - Eine soziologische Analyse der zusätzlichen betrieblichen Sozialleistungen - Dortmunder Schriften zur Sozial-Forschung, Bd. 26, Köln/Opladen 1965, S. 20

war¹⁾, zu erleichtern und die mißlichen Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse zu verbessern²⁾.

Obwohl sich seit Beginn der "Betriebswohlfahrtspflege" die betrieblichen Arbeitsverhältnisse tiefgreifend gewandelt haben, haben die von den Unternehmern ihren Mitarbeitern zusätzlich zum Lohn und den Pflichtabgaben gewährten Leistungen alle Änderungen überdauert und sich als ein Mittel der Unternehmensführung besonderer Art bis heute erhalten.

Im Gegensatz zu den Mitteln, bei denen eine gewisse Unveränderlichkeit zu beobachten ist, haben sich jedoch die Zielsetzungen im Laufe der Zeit gewandelt³⁾.

Mit der Erkenntnis, daß die betriebliche Leistung nicht allein durch einen rationellen Kapitaleinsatz, sondern auch durch ein sorgsames Betreuen der menschlichen Arbeitskraft erreicht wird, mit anderen Worten, daß "Humanisierung und Ökonomisierung des betrieblichen Arbeitsprozesses untrennbar miteinander verknüpft sind"⁴⁾, werden die früher der "Betriebswohlfahrt" dienenden Maßnahmen und Einrichtungen etwa seit Ende des 19. Jahrhunderts bzw. Anfang des 20. Jahrhunderts in den Dienst produktionswirtschaftlicher Ziele gestellt, das heißt als ein Mittel zur Steigerung der menschlichen Arbeitsleistung eingesetzt.

1) Mit der Industrialisierung ging die Herauslösung einzelner Gruppen aus den alten Organisationsformen einher, wodurch sie weitgehend auch aus der sozialen Sicherung gelöst wurden.

2) Vgl.: H. Hennemann: Ausgangspunkte und Aufgaben einer modernen betrieblichen Sozialpolitik, Diss. Erlangen 1956, S. 81

3) Vgl.: U. Pleiss: a.a.O., S. 15

4) K. Hax: Die betrieblichen Sozialleistungen, in: Schriften der Gesellschaft für sozialen Fortschritt e.V., Bd. 3, Berlin 1955, S. 43

Der Betrieb wird nicht mehr ausschließlich als eine Stätte zur technischen Herstellung von Gütern oder Dienstleistungen, sondern auch als eine eigenständige soziale Einheit mit spezifisch sozialen Strukturen angesehen¹⁾.

Nach dem Zusammenbruch im Jahre 1945 galt es auch auf dem Gebiet der autonomen betrieblichen Sozialgestaltung, deren materielles Ergebnis die von den Unternehmern ihren Mitarbeitern zusätzlich zum Lohn und den Pflichtabgaben gewährten Leistungen sind, einen neuen Anfang zu machen. Gestützt auf frühere Erfahrungen und Traditionen, setzt insbesondere nach der Währungsreform erneut eine Steigerung und Verbreitung dieser zusätzlichen materiellen Leistungen zu Gunsten der Arbeitnehmer ein. Die Ausweitung wurde - neben der Erkenntnis, daß die Beseitigung sozialer Spannungen eine Vorbedingung für einen reibungslosen Betriebsablauf ist - durch die Notwendigkeit der Werbung qualifizierter Arbeitskräfte gefördert und durch eine Reihe steuergesetzlicher Maßnahmen mit zum Teil investitionsfördernder Zielsetzung begünstigt²⁾.

Daneben setzt seit 1945 "ein das Menschliche nachdrücklich betonender Geistesprozeß ein, der auf einem Neuaufleben humanistischer Ideale beruht und zu der neuen Form eines ' Sozialen Humanismus' ³⁾ oder ' Realen Humanismus' drängt"⁴⁾.

1) Vgl.: L.H.A. Geck: Soziale Betriebsführung - Zugleich Einführung in die betriebliche Sozialpolitik, 2. Auflage, Essen 1953, S. 18

2) Vgl.: J. Klaus: Artikel: "Sozialleistungen im Betrieb", in: Staatslexikon, 6. Auflage, Freiburg 1962, Sp. 330

3) E. Bornemann: Psychologie im Zeitalter des sozialen Humanismus, in: Soziale Welt - Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis des Sozialen Lebens - Jg. 1, Heft 4, Dortmund 1950, S. 115

4) U. Pleiss: a. a. O., S. 81 f.

Neben das Traditionsmotiv, die humanitär-caritativen und die wirtschaftlichen Motive¹⁾ - die jeweils unterschiedliche Gewichte haben, die sich nie mit Bestimmtheit feststellen lassen²⁾ - tritt das ethisch-soziale Motiv, der Versuch, mit den zusätzlich zum (effektiven) Lohn und den Pflichtabgaben gewährten Leistungen die Eigenständigkeit des Arbeitnehmers fördern und seine Lebensziele erfüllen zu helfen³⁾. Insbesondere im Klein- und Mittelbetrieb, in dem die betriebliche Sozialarbeit auch heute noch häufiger als im Großbetrieb Ausdruck großzügiger und geschenkfreudiger unternehmerischer Verhaltensweise ist, spielt das soziale Motiv eine Rolle; allerdings häufig eine zweitrangige⁴⁾.

Wenn in der Literatur oder in Diskussionen zwischen den "Sozialpartnern" davon gesprochen wird, das Unternehmertum erbringe auf dem Gebiet der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung bedeutende Leistungen, dann muß man sich darüber im klaren sein, daß in nahezu allen diesen Veröffentlichungen von Großunternehmen die Rede ist. Großunternehmen weisen, wie eine von F. Spiegelhalter im Jahre 1951 im Auftrag der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

1) Vgl.: K. Bornschein: Die freiwilligen Sozialleistungen privater Klein-, Mittel- und Großbetriebe in den Regierungsbezirken Koblenz und Trier, Diss. Köln 1957, S. 155 f.

Vgl.: G. Merle: Der freiwillige soziale Aufwand in der Industrie und seine betriebswirtschaftliche Behandlung, Berlin 1963, S. 98

Vgl.: J. Klaus: a. a. O., Sp. 334 f.

Vgl.: K. Hax: Betriebliche Sozialpolitik als Teilbereich der Unternehmenspolitik, in: Zeitschrift für handelswissenschaftliche Forschung, N. F., 7. Jg. 1955, S. 6

2) Man kann allenfalls sagen, daß das eine oder andere Motiv in einem bestimmten Falle dominiert.

3) Vgl.: U. Pleiss: a. a. O., S. 18

4) Vgl.: R. Hauck: Sozialpolitik der Unternehmen unter dem Einfluß der Mitbestimmung der Arbeitnehmer, Köln und Opladen 1963, S. 21

durchgeführte Erhebung zeigt¹⁾, zahlenmäßig größere, zusätzlich zum Lohn und den Pflichtabgaben gewährte Leistungen auf als Mittel- und Kleinbetriebe.

Die Gründe für dieses Leistungsgefälle liegen einmal in der größeren Finanzkraft und der stärkeren Marktstellung der Großunternehmen²⁾. Zum anderen besteht in Unternehmungen, deren Belegschaft nicht mehr überschaubar ist, ein stärkeres Bedürfnis nach sozialen Maßnahmen und Einrichtungen als in kleinen und mittleren Unternehmen, da hier der Kontakt zwischen der Geschäftsleitung und der Belegschaft einerseits und zwischen den Mitarbeitern andererseits, der im Klein- und Mittelbetrieb natürlicherweise vorhanden ist, häufig erst mit Hilfe erhöhter Aufwendungen hergestellt werden muß.

Die Differenz zwischen den im Großunternehmen und den im Mittelbetrieb zusätzlich zum Lohn und den Pflichtabgaben gewährten Leistungen kann aber durch die Persönlichkeit des mittelständischen Unternehmers allein nicht mehr ausgeglichen werden.

Um im sozialen Wettbewerb bestehen zu können, genügt es nicht, daß sich die mittelständischen Unternehmer - unter heftigem Protest gegen die Maßnahmen der Großunternehmen - auf das Gebiet der immateriellen Sozialgestaltung zurückziehen, denn immaterielle Maßnahmen ohne materielle Fundierung würden von den Arbeitnehmern als leere Worte empfunden werden. Ein großer Teil der aufgewandten Energie würde wirkungslos bleiben.

1) F. Spiegelhalter: Weg der Verantwortung - Die Lohnnebenkosten der westdeutschen Industrie, in: Der Arbeitgeber, 3. Jg., Heft 20, 1951, S. 23 - 28

Diese Untersuchung wurde durch die Schuman-Plan-Verhandlungen und einige französische Berichte, wonach Westdeutschland angeblich soziales Dumping betreibt, angeregt.

2) Das Großunternehmen kann die Aufwendungen häufig auf seine Marktpartner abwälzen.

Eine Nachahmung der materiellen Sozialgestaltung der Großunternehmen ist aber ebenfalls verfehlt, da der Mittelbetrieb kein proportional verkleinerter Großbetrieb, sondern eine eigenständige Einheit mit eigener wirtschaftlicher und sozialer Struktur ist. Versuchen die Mittelbetriebe in der Gewährung der zusätzlich zum Lohn und den Pflichtabgaben erbrachten Leistungen mit den Großunternehmen gleichzuziehen, oder werden die Leistungen der Spitzenbetriebe durch Tarifvertrag oder Gesetz für allgemein verbindlich erklärt, so geraten die Mittelbetriebe unter Umständen in die Gefahr, durch zu starke Anspannung ihrer Mittel ihre Wettbewerbsfähigkeit zu schwächen.

Der Mittelbetrieb, dessen Weiterbestehen nicht nur aus gesellschaftlichen und politischen, sondern auch aus wirtschaftlichen Gründen (z. B. Zuliefererbetriebe) zu begrüßen ist, wird, will er nicht in eine untragbare soziale Konkurrenzlage zum Großunternehmen kommen, nicht umhin können - unter Ausnutzung aller gegebenen Möglichkeiten - eine eigenständige aktive materielle Sozialgestaltung zu betreiben.

Die aufgezeigte Problematik veranlaßte den Verfasser dieser Arbeit die Gestaltung und Gestaltungsmöglichkeiten der den Arbeitnehmern zusätzlich zum (effektiven) Lohn und den durch Gesetz und Tarifvertrag auferlegten Pflichtabgaben gewährten Leistungen im Mittelbetrieb - Fragen, denen von der betriebswirtschaftlichen Literatur und Statistik noch wenig Bedeutung geschenkt wurde - einmal näher zu untersuchen.

Da das vorhandene statistische Material für eine solche Untersuchung nicht detailliert genug ist, war der Verfasser auf eigene Erhebungen angewiesen. Diese konnten zwar nur in einem relativ kleinen Gebiet durchgeführt werden, aber in diesem Falle sind genaue, wenn auch relativ wenige, Einzeluntersuchungen durchaus von Nutzen.

Die Erhebung wurde in einem Industrie- und Handelskammerbezirk durchgeführt. Eine Untersuchung in einem solchen (relativ kleinen)

Gebiet, das jedoch groß genug ist, um den darin verkörpertten Wirtschaftskräften ein ausreichendes Gewicht zu verleihen, hat, neben technisch-organisatorischen Vorteilen¹⁾, den Vorteil, daß die äußeren Bedingungen und individuellen Verhältnisse, wie die menschliche Umwelt, die regionale Lebensform und Arbeitstradition und die städtischen oder ländlichen Lebensverhältnisse, die für die materielle Sozialgestaltung mitbestimmend sind²⁾, nicht so sehr in eine grob gegliederte einheitliche Masse gedrängt werden, wie dies bei einer Untersuchung für das gesamte Bundesgebiet der Fall ist. Eine Kollektivierung mit Hilfe der Zahl widerspricht jedoch gerade diesem Gegenstand³⁾.

Der Industrie- und Handelskammerbezirk Mittelbaden wurde ausgewählt, da hier unter den gewerblichen Unternehmen die mittleren Größenklassen überwiegen.

Trotz der Beschränkung der Erhebung auf diesen Wirtschaftsraum dürften die Ergebnisse von allgemeinem Nutzen sein.

1) Ohne Unterstützungen und finanzielle Hilfen von Verbänden, Kammern oder statistischen Ämtern ist eine Untersuchung in einem größeren Gebiet kaum durchführbar.

2) Vgl.: G. Merle: a. a. O., S. 115

Vgl.: H. W. Huggenberg: Sozialpolitik in unternehmungswirtschaftlicher Betrachtung, Diss. Bern 1953 (Erschienen in: Unternehmung und Betrieb, hrsg. von A. Walther, Band 44, Bern 1954) S. 29

Vgl.: H.-U. Baumgartner: Die Sozialpolitik der industriellen Unternehmung - betriebswirtschaftlich betrachtet, Diss. Bern 1950, S. 8

3) Vgl.: F. Spiegelhalter: Entwicklung und Struktur der "freiwilligen" betrieblichen Sozialleistungen in Groß-, Mittel- und Kleinbetrieben, in: Betriebliche Sozialarbeit - heute (Hrsg.: Deutsches Institut für Betriebswirtschaft e. V.) Düsseldorf/Wien 1962, S. 39

Die Arbeit wurde in drei Teile gegliedert:

Im ersten Teil wird das für die Abhandlung notwendige Begriffsinstrumentarium erarbeitet und die zur Erfassung des Tatbestandes gewählte statistische Methode beschrieben.

Der zweite Teil der Ausführungen befaßt sich mit der Darstellung und Auswertung des empirischen Materials. Es handelt sich im wesentlichen darum, die Höhe, Struktur und Entwicklung der Leistungen darzustellen, die den Arbeitnehmern im Mittelbetrieb zusätzlich zum Lohn und den durch Gesetz und Tarifvertrag vorgeschriebenen Leistungen gewährt werden. Dabei soll geprüft werden, inwieweit bestimmte Schwerpunkte der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung durch die geringe Finanzkraft der Mittelbetriebe entstehen, bzw. inwieweit fehlende Bedürfnisse eine gewisse Selektion bewirken. Das Interesse gilt mehr dem Vergleich der Relationen der zusätzlich zum Lohn und den Pflichtabgaben gewährten Leistungen in verschiedenen Branchen und Perioden als der Erklärung der Größe dieser Relationen in einem konkreten Fall.

Die Arbeit beschränkt sich jedoch nicht nur auf die Übersicht über die bisher gewährten Maßnahmen und Einrichtungen - worin man das, durch die bisherige materielle betriebliche Sozialgestaltung geprägte Objekt der künftigen Sozialgestaltung zu erblicken hat - sondern sie hat sich im dritten Teil darüber hinaus die Aufgabe gestellt, Leitsätze aufzustellen, nach denen die Gestaltung der Maßnahmen erfolgen sollte. Daneben werden Lösungsvorschläge für die Gestaltung einzelner Maßnahmen und Einrichtungen erarbeitet, mit deren Hilfe der Mittelbetrieb möglicherweise im sozialen Wettbewerb mit dem Großbetrieb bestehen kann.

ERSTER TEIL

ZUM UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND UND ZUR METHODE DER ERHEBUNG

A. Die begrifflichen Voraussetzungen

I. Die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen

1. Die begriffliche Fassung und Abgrenzung im Rahmen der Arbeit.

Zu Beginn einer Untersuchung über betriebseigene Leistungen für den arbeitenden Menschen ist eine Aussage darüber erforderlich, welche betrieblichen Leistungen hierunter verstanden werden sollen, denn die Vergleichbarkeit der Ergebnisse einer Erhebung ist nur dann gewährleistet, wenn einheitliche Begriffe aufgestellt werden.

Das Studium der Literatur¹⁾ zeigt, daß nur wenige Begriffe, sowohl ihrem materiellen Inhalt nach, als auch in ihrer sozialpolitischen Bedeutung, eine derartig vielgestaltige Interpretation erfahren haben, wie dies bei den vornehmlich unter dem in der Praxis geprägten Sammelbegriff "freiwillige betriebliche Sozialleistungen" bekannten, den Arbeitnehmern zusätzlich zum (effektiven) Lohn und den Pflichtabgaben gewährten Leistungen der Fall ist.

1) Als Beispiele seien hier genannt:

L. Preller: Notwendigkeit und Grenzen betrieblicher Sozialleistungen, Stuttgart und Düsseldorf, 1953, S. 7 ff.,
H. Lelonek: Die Erfassung des freiwilligen Sozialaufwandes, in: Der Betrieb, 5. Jg., Nr. 13, 1952, S. 253 und
E. Potthoff: Die betrieblichen Sozialleistungen, in: Schriften der Gesellschaft für sozialen Fortschritt e. V., Bd. 3, Berlin 1955, S. 30 ff.

Grundsätzliche Einigkeit besteht nur darüber, daß es sich um materielle Leistungen der Arbeitgeber zugunsten der Arbeitnehmer handelt.

Die Beiworte "freiwillig" und "sozial" hingegen sind Gegenstand heftiger Auseinandersetzungen zwischen den "Sozialpartnern" geworden, deren gegensätzliche Auffassungen im Rahmen dieser Arbeit nicht ausführlich behandelt, sondern nur kurz skizziert werden können.

Die Tatsache, daß diese materiellen betrieblichen Zusatzleistungen zugunsten der Arbeitnehmer ohne Reglementierung durch Gesetz oder Vertrag übernommen werden, daß sie der freien Initiative und Gestaltung der Geschäftsleitungen entspringen¹⁾ verleitet zu der Annahme, daß es dem Unternehmer völlig überlassen sei, ob er diese Leistungen vornimmt oder nicht. In Wirklichkeit jedoch hat er die Freiheit, diese Leistungen zu unterlassen dann nicht, wenn er die betreffende Leistung wiederholt vorbehaltlos gewährt hat. Durch eine wiederholte, vorbehaltlose Gewährung erwirbt der Arbeitnehmer einen einklagbaren Anspruch auf die Leistung²⁾.

Der Tatbestand der Freiwilligkeit wird aber nicht nur unter juristischen Gesichtspunkten, sondern auch unter dem Gesichtspunkt der Betriebsnotwendigkeit gesehen und diskutiert. Eine freiwillige Gewährung der zusätzlichen Maßnahmen und Einrichtungen im eigentlichen Sinne liegt nur dann vor, wenn diese ma-

1) Vgl. : K. Hax: Betriebliche Sozialpolitik als Teilbereich der Unternehmenspolitik, a. a. O., S. 4

2) Vgl. : P. Gros: Rechtliche Bindung des Arbeitgebers an betriebliche Sozialleistungen, in: Sozialpolitik, Arbeits- und Sozialrecht, Festschrift für Friedrich Sitzler zu seinem 75. Geburtstag, Stuttgart 1956, S. 227 - 246

teriellen Leistungen zugunsten des Menschen im Betrieb nicht vom Produktionsprozeß her diktiert werden¹⁾. Wird die Gewährung hingegen durch den Produktionsprozeß erzwungen, entfällt für die Leistungsart das Merkmal der Freiwilligkeit. Während diese Abgrenzung gedanklich auf keine oder keine erheblichen Schwierigkeiten stößt, wirft sie bei der statistischen Erfassung und Auswertung der Maßnahmen aufgrund der von Betrieb zu Betrieb und von Wirtschaftszweig zu Wirtschaftszweig unterschiedlichen Produktionsverhältnisse kaum überwindbare Abgrenzungsprobleme auf. Die gleiche Leistungsart, die eine Unternehmung freiwillig gewährt, muß eine andere aus produktionsbedingten Gründen leisten²⁾. Daher kann die Unterscheidung, ob eine vom Arbeitgeber zugunsten seiner Mitarbeiter gewährte zusätzliche materielle Leistung als betriebsbedingt oder freiwillig anzusehen ist, grundsätzlich und allgemein nicht vorgenommen werden. Sie ist selbst im Einzelfall mitunter strittig und schon deswegen unzweckmäßig, weil bei rationaler Wirtschaftsweise letztlich jede Leistung in dem Sinne betriebsbedingt ist, als sie dem Betriebszweck zu dienen bestimmt ist³⁾.

Hiermit erhebt sich auch die Frage, ob diese Maßnahmen überhaupt das Prädikat "sozial" verdienen. Obwohl Ziele, wie z. B. Gesundheit oder Arbeitsfreude, die der Unternehmer mit Hilfe dieser Leistungen anstrebt, auch von der Sozialpolitik angesteuert werden, sollten die zur Erreichung dieser Ziele eingesetzten betrieblichen Maßnahmen nicht als sozial bezeichnet werden, da für ihre Gewährung in der Gegenwart nicht so sehr

1) Vgl.: F. Huhle: Die betrieblichen Sozialleistungen - Eine Begriffsanalyse, Sozialpolitische Schriften, Heft 7, Berlin 1957, S. 12

2) Vgl.: U. Pleiss: a. a. O., S. 179

3) Vgl.: K. v. Wysocki: Probleme der betrieblichen Sozialaufwendungen, in: Ordo Socialis, 4. Jg., Heft 2/3, 1956, S. 91

das an sittlichen, kulturellen oder religiösen Grundvorstellungen orientierte Anliegen, die Lage der Arbeiterklasse zu verbessern und einen Härteausgleich zu schaffen, maßgebend ist, sondern letztlich, wenn auch nicht ausschließlich, ökonomische Gründe entscheidend sind.

Diese kurze begriffliche Untersuchung hat die Schwierigkeiten verdeutlicht, die die unterschiedliche Auslegung der Bezeichnungen "freiwillig" und "sozial" nicht nur in der Diskussion, sondern besonders bei empirischen Erhebungen zur Durchleuchtung der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung verursacht.

Um diesen Schwierigkeiten zu entgehen und darüber hinaus einen neuen Ansatz zu gewinnen, wird für die vorliegende Arbeit der Begriff "betriebseigene Leistungen für den arbeitenden Menschen" gewählt, der sich an die, allerdings auch die Löhne und gesetzlichen und tariflichen Sozialabgaben umfassende Bezeichnung, "Aufwendungen für den arbeitenden Menschen"¹⁾, anlehnt.

Diese Bezeichnung hat den Vorteil, daß "sich sowohl wirtschaftlich, als auch nicht wirtschaftlich bedingte..... Aufwendungen einbeziehen lassen"²⁾ und die Begriffe "freiwillig" und "sozial" vermieden werden.

Durch die Wahl des im Betrieb tätigen Menschen zum Bezugsgegenstand werden nicht nur Aufwendungen für den Faktor Arbeit,

1) Siehe hierzu: H. Lelonek: Die Aufwendungen für den arbeitenden Menschen - Versuch einer Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Diskussion, in: Osterkamp, K. / Lelonek, H.: Betriebliche Aufwendungen für den arbeitenden Menschen, Stuttgart und Düsseldorf 1956, S. 89 ff.

Siehe hierzu: F. Spiegelhalter: Ein Sozialkontenplan für die Industrie, in: Der Arbeitgeber, Jg. 4, Heft 14, 1952, S. 545.

2) U. Pleiss: a.a.O., S. 196

sondern auch für den hinter diesem stehenden Menschen ausgewiesen. Daß lediglich auf den arbeitenden Menschen Bezug genommen wird, streng genommen Leistungen an nicht arbeitende Menschen, also an kranke oder pensionierte Arbeitnehmer oder an deren engste Familienangehörige, ausgeschlossen werden, erscheint weniger nachteilig. Entscheidend ist, daß ein einmal im Arbeitsprozeß gestandener Mensch die Grundlage für die Gewährung der Leistungen bildet.

Da die Maßnahmen sowohl als Aufwand als auch als Erfolgsanteil angesehen werden können¹⁾, wird der Begriff "Aufwendung", der den Nachteil aufweist, daß nur die als Aufwand in Rechnung gestellten Maßnahmen erfasst werden, während die aufgrund der Erfolgsverwendung entstehenden Maßnahmen unberücksichtigt bleiben, durch den Begriff "Leistung" ersetzt. Dieser Begriff schließt auch Ausgaben ein, die nicht Aufwendungen sind, sondern durch Erfolgsverwendung entstehen. Er wird rein philologisch im Sinne einer materiellen Zurverfügungstellung und somit frei von jeder betriebswirtschaftlichen Wertung aufgefaßt.

Der Zusatz "betriebseigen" soll den Verantwortungsträger für die Gestaltung dieser betrieblichen Leistungen kennzeichnen. Nur diejenigen Leistungen - allerdings mit Ausnahme der eventuell gewährten übertariflichen Lohnzahlungen - die die Unternehmen autonom, das heißt ohne Reglementierung von außen, etwa durch Gesetz oder Tarifvertrag, gewähren, werden hierunter erfaßt. Hingegen werden alle Leistungen, die eine höhere

1) Vgl.: G. Fischer: Die Verrechnung freiwilliger sozialer Leistungen, in: Mensch und Arbeit, 6. Jg., Heft 7, 1954, S. 210 ff.

Vgl.: A. Mann: Betriebliche Sozialleistungen (Sozialetat) und Mitbestimmung, in: Aktuelle Betriebsfragen, Heft 9, Frankfurt a. M. und Bonn o. J. (evtl. 1952), S. 9 ff.

Leitstelle nur vom Betrieb finanzieren oder von ihm verwirklichen läßt, ohne selbst die Verantwortung abzugeben, ausgeschieden.

Unter den betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen werden somit die der Initiative und Gestaltungskraft der Unternehmer erwachsenen und ihrer Eigenverantwortung unterliegenden Geld-, Sach- und Dienstleistungen verstanden, die den Arbeitnehmern zusätzlich zum (effektiven) Lohn und den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen gewährt werden.

2. Die Gliederung

a) Gliederungsmöglichkeiten (unter besonderer Berücksichtigung der Gliederung nach Ziel und Art)

Eine empirische, auf quantitative Aussagen gerichtete Untersuchung, die nicht nur die Gesamtheit der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen, sondern auch die einzelnen hierunter fallenden Maßnahmen und Einrichtungen umfassen soll, setzt, wenn ein gültiger Vergleich zustande kommen soll, eine einheitliche Abgrenzung und Gliederung dieser Leistungen voraus.

Dabei genügt es nicht, das komplexe Gebilde der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen durch pointierende Abstraktion in einige, beispielsweise soziale und wirtschaftliche, Typen einzuteilen, denn die Anwendung von Typen würde, da diese fließend ineinander übergehen, zu heilloser Verwirrung führen¹⁾.

1) Vgl. : U. Pleiss: a. a. O., S. 158

Es ist daher notwendig, scharf abgegrenzte Maßnahmen herauszuarbeiten und diese zu gliedern.

Dabei kann die Gliederung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen nach folgenden Gesichtspunkten vorgenommen werden¹⁾:

- 1) nach der Form,
- 2) nach dem Empfängerkreis,
- 3) nach der Häufigkeit,
- 4) nach der wirtschaftlichen und sozialen Notwendigkeit,
- 5) nach der Bemessungsgrundlage,
- 6) nach Ziel (Anlaß) und Art,
- 7) nach kostenrechnerischen Gesichtspunkten.

Diese Aufstellung zeigt einmal, daß die Gliederungsmöglichkeiten der zusätzlichen Leistungen für den Menschen im Betrieb vielfältig sind. Zum anderen läßt sie erkennen, daß es kaum möglich ist, eine Gliederung aufzustellen, die zugleich allen Erfordernissen gerecht wird. Welchem Gliederungsgedanken der Vorzug zu geben ist, hängt weitgehend von dem Zweck ab, den man mit einer Untersuchung verfolgt. Hieraus läßt sich erklären, warum nahezu jeder Autor, der sich mit diesem Thema befaßt, einen eigenen Gliederungsentwurf erarbeitet²⁾.

1) Vgl.: G. Merle; a. a. O., S. 41

2) Als Beispiele sollen hier genannt werden:
F. Spiegelhalter: Ein Sozialkontenplan für die Industrie, a. a. O., S. 545 f.,
K. Zimmermann: Gliederung des betrieblichen Aufwandes für die menschliche Arbeit - Ein Diskussionsbeitrag -, in: WWI-Mitteilungen, 8. Jg., Heft 1, 1955, S. 20 f. und
H. Lelonek: Die Aufwendungen für den arbeitenden Menschen, a. a. O., S. 97 ff.

Den Erfordernissen der vorliegenden Arbeit wird die Gliederung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen nach Ziel (Anlaß) und Art am besten gerecht, denn aus dieser Gegenüberstellung läßt sich einmal die Verteilung der materiellen Mittel auf die verschiedenen Schwerpunkte der Sozialgestaltung des Mittelbetriebes erkennen, und zum anderen lassen sich wirtschaftliche Überlegungen für die Gestaltung der betriebseigenen Leistungen für den Arbeitnehmer im Mittelbetrieb ableiten.

Die zur Erreichung bestimmter Ziele eingesetzten oder aufgrund bestimmter Anlässe gewährten Leistungsarten werden jeweils in zwei Gruppen eingeteilt. Es wird zwischen Leistungsarten unterschieden, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen und solchen, die - vorwiegend in Form von Einrichtungen oder Veranstaltungen - zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden, ohne daß von einem Zufließen der dafür angesetzten Werte an die Belegschaftsmitglieder im gleichen Sinne wie bei der ersten Gruppe der Leistungsarten gesprochen werden kann¹⁾.

Auf der Grundlage der vorstehenden Überlegungen wurde das Gliederungsschema dieser Arbeit gewählt.

1) Vgl.: U. Kühn; "Freiwillige" soziale Aufwendungen - Kritik und Vorschlag zu ihrer Gliederung -, in: Neue Betriebswirtschaft, 7. Jg., Nr. 7, 1954, S. 125

b) Die Leistungsarten im Gliederungsschema der Arbeit¹⁾

Die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen.

I. ZU BESTIMMTEN ANLÄSSEN GEWÄHRTE LEISTUNGEN ZUR FREIEN VERFÜGUNG DES ARBEITENDEN MENSCHEN

- A. Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen.
 - a) Weihnachtsgratifikation
 - b) Jubiläumsgelder (Berufs- u. Firmenjubiläen)
 - c) Sonstige Zuwendungen bei besonderen Anlässen (z. B. Hochzeiten)
 - d) Periodische Erfolgsbeteiligung (Ertrags-, Gewinna- und Leistungsbeteiligung)
- B. Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden.

In dieser Form können zu bestimmten Anlässen gewährte Leistungen zur freien Verfügung des Arbeitnehmers nicht erbracht werden.

II. LEISTUNGEN ZUR ALTERSVERSORGUNG UND -VORSORGE

- A. Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen.
 - a) Betriebliche Ruhegeldzusage
 - b) Zuführungen zu betrieblichen Unterstützungskassen
 - c) Zuführungen zu betrieblichen Pensionskassen
 - d) Abschluß von Versicherungsverträgen (Direkt- und/oder Rückversicherungsverträge)
 - e) Höherversicherung in der Sozialversicherung

1) Erläuterungen und Anmerkungen zu den einzelnen Leistungsarten, siehe Anhang: S. 192 - 203

- B. Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden.

Es gibt, vielleicht mit Ausnahme von betrieblichen Altersheimen, die für die Mittelbetriebe jedoch nicht in Frage kommen, keine Leistungen dieser Art zur Altersversorgung, da auch bei der Errichtung selbstständiger Kassen deswegen nicht von Leistungen zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gesprochen werden sollte, da diese Kassen nur als Institutionen anzusehen sind, aus denen Leistungen geschöpft werden, die dem Einzelnen direkt zufließen.

III. MASSNAHMEN ZUR GESUNDERHALTUNG DES ARBEITENDEN MENSCHEN

- A. Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen.

- a) Außertariflicher Urlaub für Erholung und/oder Urlaubsgeld
- b) Finanzierung von, oder Zuschüsse zu Kuraufenthalten

- B. Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden.

- a) Gesundheitsdienst (Werksarzt, Sanitätsstuben)
- b) Maßnahmen zum Schutz vor Unfällen
- c) Erholungsheime und andere Erholungseinrichtungen
- d) Betriebsfürsorge

IV. LEISTUNGEN ZUR BEREITSTELLUNG UND SCHAFFUNG VON WOHNRAUM

- A. Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen.

- a) Werkseigener Wohnungsbau
- b) Werksgeförderter Wohnungsbau
- c) Mietbeihilfen
- d) Übernahme der Umzugskosten

- B. Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden.

Wohnheime (Lehrlings- oder Ledigenheime)

V. LEISTUNGEN ZUR UNTERSTÜTZUNG DER PENDLER (VERKEHRSLEISTUNGEN)

- A. Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen.

Fahrgeldrückerstattung; Fahrgeldzuschüsse.

- B. Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden.

Werkseigener Bus

VI. LEISTUNGEN ZUR VERSORGUNG UND UNTERSTÜTZUNG IN NOTFÄLLEN (UNTERSTÜTZUNGS- UND VERSORGUNGSLEISTUNGEN)

- A. Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen.

- a) Firmen-Darlehen (ohne Wohnungsbaudarlehen)
- b) Finanzbeihilfen (nicht rückzahlbar)
- c) Verpflegungszuschüsse
- d) Wirtschaftsbeihilfen (z. B. Kartoffelgeld)
- e) Überlassung von Gartenland

- B. Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden.

- a) Kantinen; Werksküchen
- b) Getränke- und/oder Warenverkäufe (auch Automaten)
- c) Gemeinschaftsräume

VII. MASSNAHMEN ZUR KULTURELLEN FÖRDERUNG

- A. Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen.

Theater-Abonnements

- B. Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden.

- a) Betriebsausflüge; Betriebsfeste
- b) Betriebsbücherei

VIII. BEITRÄGE ZUR BERUFLICHEN FORTBILDUNG UND INFORMATION DER ARBEITNEHMER

A. Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen.

- a) Überbetriebliche Veranstaltungen
(z. B. Übernahme der Kursgebühren)
- b) Studienbeihilfen

B. Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden.

- a) Durchführung werkseigener (Fach-) Kurse
- b) Veranstaltung von Vorträgen und Vortragsreihen
- c) Herausgabe einer Werkszeitschrift

Das vorstehende Gliederungsschema enthält nicht alle (denk-) möglichen Leistungsarten, sondern wurde, unter Berücksichtigung verschiedener Vorschläge erfahrener Praktiker, bereits weitgehend auf die Gegebenheiten im Mittelbetrieb zugeschnitten.

II. Der Mittelbetrieb

Neben der Bestimmung der Maßnahmen und Einrichtungen, die unter dem Begriff "betriebseigene Leistungen für den arbeitenden Menschen" erfaßt werden sollen, erfordert eine Untersuchung, die das Ziel verfolgt, typische Merkmale der materiellen Sozialgestaltung im Mittelbetrieb zu erfassen, eine Aussage darüber, welcher Betriebstyp unter dem Begriff "Mittelbetrieb" zu verstehen ist.

Beim Studium der Literatur zeigt sich bald, daß die Versuche, den Mittelbetrieb statistisch - quantitativ überzeugend gegenüber dem Groß- und Kleinbetrieb abzugrenzen, bisher wenig aussichtsreich verlaufen sind.

Eine allgemein befriedigende Lösung der Frage nach der Betriebsgröße, zu deren Messung Indices wie etwa die Beschäftigtenzahl, der Produktionswert, der "value added by manufacture", das investierte Kapital, die Summe der Aktiven, der Umsatz oder die verarbeitete Rohstoffmenge herangezogen werden¹⁾, scheitert meistens an der Wahl des Unterscheidungsmerkmals. Die Schwierigkeit der Wahl eines einheitlichen Maßstabes für alle Betriebe liegt in der Verschiedenheit der Wirtschaftszweige und der Betriebsindividualität, wie sich an dem häufig angewandten Kriterium der Beschäftigtenzahl zeigen läßt²⁾.

Den Mittelbetrieb nur mit Hilfe der Beschäftigtenzahl zu bestimmen, ist deswegen zu oberflächlich, weil beispielsweise eine der Zahl nach als Zwergbetrieb gekennzeichnete kapitalintensive automatische Fabrik ihrer Wirtschaftskraft und ihrem Einfluß nach durchaus als Mittelbetrieb gelten, während ein arbeitsintensiver Betrieb mit tausend Mann Belegschaft in seinem Habitus und seiner Geschäftspolitik noch Mittelbetrieb sein kann³⁾.

-
- 1) Vgl. : J. Niehans: Eine Meßziffer für Betriebsgrößen, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, Bd. 111, Heft 3, 1955, S. 529
 - 2) Aber auch die anderen angeführten Maßstäbe auf alle Betriebe einheitlich verwandt, führen in manche Zweifelsfragen, "besonders wenn dabei von der Größe des Marktes, der Intensität der Standortbindungen an einen lokalen Markt, den Transportkosten, dem Spezialisierungsgrad ... und der Produktionstiefe abstrahiert wird". M. Lohmann: Der industrielle Mittelbetrieb unter dem Einfluß der gegenwärtigen wirtschaftlichen Strukturwandlungen, in: Recht und Staat, Heft 257/258, Tübingen 1962, S. 5 f.
 - 3) Vgl. : M. Lohmann: Zur gegenwärtigen Situation des industriellen Mittelbetriebes, in: Nürnberger Abhandlungen zu den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Heft 10, (Betriebsgröße und Unternehmungskonzentration), Berlin 1959, S. 29

Darüber hinaus geben allgemeine statistische Zahlenangaben keinen Aufschluß darüber, ob es sich um wachsende, zum Auslaufen bestimmte oder in der Entwicklung der Betriebsgröße bewußt gebremste Betriebe handelt.

Eine Abgrenzung der Form des Mittelbetriebes läßt sich mit ökonomischen Kategorien allein nicht erzielen, denn der Mittelbetrieb ist vor allem personell und soziologisch bestimmt. In dieser Einheit steht im Mittelpunkt des Betriebsgebarens der seine Legitimation zur alleinigen Planung und Entscheidungsgewalt aus dem persönlichen Eigentum beziehende Unternehmer, der den gesamten Betriebsprozeß noch übersieht und selbständig beherrscht, und dessen Gesinnung alle vom Unternehmen ausgehenden wirtschaftlichen Handlungen bestimmt. Zu dieser Personenbezogenheit des Mittelbetriebes gesellt sich häufig der Charakter der Familienbezogenheit und der Wunsch, das Familienvermögen zu sichern¹⁾.

Patriarchalische Wesensmerkmale²⁾, wie beispielsweise ein familiäres Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das aber selten über den Betrieb hinaus geht, sind im Mittelbetrieb häufig anzutreffen.

Der Tatsache, daß ein Merkmal allein keinen adäquaten Ausdruck für die Bestimmung der Betriebsgröße abgeben kann, wurde im Rahmen dieser Untersuchung dadurch Rechnung getragen, daß von

1) Vgl.: M. Lohmann: Der industrielle Mittelbetrieb unter dem Einfluß der gegenwärtigen wirtschaftlichen Strukturwandlungen, a. a. O., S. 7 f.

2) Gemessen an der idealtypischen Form des Patriarchalismus, ist die Diktion, die Form der Betriebsverfassung im Mittelbetrieb sei patriarchalisch, jedoch falsch, denn auch im Mittelbetrieb ist die Trennung von Arbeits- und Lebensraum längst erfolgt.

einer Kombination von Merkmalen ausgegangen wurde. Aufgrund der genauen Kenntnis des Untersuchungsgebietes war es möglich, neben der Beschäftigtenzahl, die auch als Kriterium für die Überschaubarkeit des Betriebes gelten kann, die charakteristischen Merkmale der Selbständigkeit, der beschränkten Kreditfähigkeit und der (de jure) Unabhängigkeit von anderen Unternehmungen¹⁾ zu berücksichtigen. Unternehmen, die als marktbeeinflussend oder marktbeherrschend gelten, sowie Filialen oder Zweigwerke²⁾ wurden in die Untersuchung nicht einbezogen.

Die Beschäftigtenzahl in den untersuchten Unternehmen schwankt - je nach ihrer Arbeits- bzw. Kapitalintensität - zwischen 50 (Sägewerke) und 550 (Apparatebau) Beschäftigten.

B. Statistische Erfassungs- und Vergleichsprobleme

I. Zur Durchführung der Erhebung

1. Das Erhebungsgebiet

Ein weiteres Problem im Rahmen einer Untersuchung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in einem bestimmten Gebiet besteht in dessen Abgrenzung, denn die Prob-

1) Vgl.: C.A. Schleussner: Der Mittelbetrieb, Schriftenreihe, "Der selbständige Unternehmer", Heft 9, Bonn 1954, S. 13 f.

Vgl.: H. Rost: Wozu noch Mittelbetriebe?, Stuttgart und Berlin 1940, S. 2

2) Es entspricht nicht dem Sinn der Erhebung, die technisch-örtliche Einheit "Betrieb" als Erhebungseinheit zu wählen. Man muß vom Unternehmen, der kleinsten Einheit, die Bücher führen muß und somit über Unterlagen verfügt, ausgehen.

Vgl.: J.-H. Müller: Die wirtschaftlichen Auswirkungen der gesetzlichen Sozialabgaben auf die lohnintensiven Mittel- und Kleinbetriebe, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, N.F. Bd. 20/II (Die Konzentration in der Wirtschaft, Bd. 2, Ursachen der Konzentration), Berlin 1960, S. 1433.

leme der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung lassen sich nicht losgelöst von den äußeren Bedingungen darstellen; ja, es sind geradezu die äußeren Bedingungen, die für die Bestimmung der materiellen Zusatzleistungen für den Menschen im Betrieb eine ausschlaggebende Rolle spielen¹⁾.

Der als Untersuchungsgebiet ausgewählte Industrie- und Handelskammerbezirk Mittelbaden ist durch folgende physisch-geographische Faktoren und soziale und wirtschaftliche Strukturmerkmale gekennzeichnet²⁾:

Mittelbaden ist die Landschaft, die sich vom rechten Ufer des Rheins in Höhe von Kehl nach Osten über die Rheinebene und die Vorbergzone des Schwarzwaldes bis tief in die Schwarzwaldberge hinein, zu den Höhen des Kniebis, vor die Tore Schrambergs und gegen Triberg hin erstreckt. Sie umfaßt die Landkreise Kehl, Lahr, Offenburg und Wolfach mit einer Gesamtfläche von 1.863 qkm und einer Bevölkerung von rd. 293.000 Personen, das sind 157 je qkm.

Die Siedlungsweise ist im allgemeinen stark aufgelockert. Im waldarmen alten Siedlungsland der Ebene herrscht die dorfmäßige, im Schwarzwald die zerstreute Siedlung vor. Die Realteilungsgebiete lieferten und liefern der Industrie zahlreiche Arbeitskräfte, die dadurch bodenständig bleiben. Arbeiter und Angestellte sind oft jahrzehntelang im gleichen Betrieb tätig. Das Verhältnis zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern ist von

1) Vgl.: H.-U. Baumgartner; a. a. O., S. 8

2) Vgl.: E. Schlosser: Der Bezirk der Industrie- und Handelskammer Mittelbaden - Ein bunt strukturiertes Gebiet im Schnittpunkt internationaler Verkehrslinien -, in: Südbaden - Altes Grenzland - neue Möglichkeiten -, Monographien deutscher Wirtschaftsgebiete, Bd. 12, zweite völlig neue Auflage, Oldenburg 1965, S. 90 - 107

gegenseitiger Wertschätzung und dem Bewußtsein bestimmt, daß man aufeinander angewiesen ist. Das soziale Klima ist milder als mancherorts im Bundesgebiet.

Die Industrie verteilt sich ziemlich gleichmäßig über das ganze Gebiet. Die bedeutendsten Industriepplätze des Raumes sind Lahr, Offenburg, Kehl und die Schwarzwaldstädte Gengenbach, Biberach, Zell a.H., Hausach, Wolfach, Schiltach, Hornberg, Oberkirch und Oppenau.

Zusammenballungen privater wirtschaftlicher Betriebe sind selbst in den Städten kaum vorhanden.

Dem Mangel an Bodenschätzen und Rohstoffen - Ausnahmen bilden die Vorkommen an Holz, Kies, Sand sowie einige Mineralien - und der technischen und erfinderischen Begabung der Bevölkerung entspricht die Struktur von Handel, Gewerbe und Industrie. Es sind fast ausschließlich verarbeitende Industrien vorhanden, an ihrer Spitze die Metallverarbeitung, die feinmechanische und elektrische Industrie, der Maschinen- und Apparatebau, gefolgt von der Papierindustrie und dem graphischen Gewerbe, der Textilindustrie, der Tabakindustrie, der Sägewerks- und Holzindustrie, der Industrie der Steine und Erden, der Lederindustrie usw.

(Siehe: Karte: Die Industrie im Kammerbezirk Mittelbaden¹⁾).

Die Gesamtzahl der Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten beläuft sich auf ca. 440, in denen rd. 43 000 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Unter den gewerblichen Unternehmen überwiegen die mittleren Größenklassen. Die durchschnittliche Größe der Industriebetriebe liegt bei etwa 100 Beschäftigten.

1) Siehe: Anhang S. 223 (Entnommen aus: Jahrbücher für Statistik und Landeskunde von Baden-Württemberg, hrsg. vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg, 7. Jg., Heft 1, Stuttgart 1962, S. 19 und 21).

2. Die Erhebungsmethode: Das proportionale geschichtete Sample

Zur zahlenmäßigen Erfassung betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen in den Mittelbetrieben der bedeutendsten Industriezweige¹⁾ und den Handelsbetrieben der entsprechenden Größenordnung im Industrie- und Handelskammerbezirk Mittelsbaden stehen zwei Arten sozialwissenschaftlicher Erhebungen zur Verfügung: Die Voll- und die Teilerhebung.

Die Vollerhebung unterscheidet sich von der Teilerhebung dadurch, daß bei ihr alle Einheiten einer statistischen Masse erfaßt werden, während bei der Teilerhebung nur "ein typischer Teilausschnitt als materielle Grundlage zur Wesensbestimmung der Gesamtmasse bearbeitet wird"²⁾. Dadurch bietet die Teilerhebung folgende Vorteile: Kostenersparnis, kürzere Erhebungsspannen, Erweiterung des Forschungsgebietes und bessere Kontrollmöglichkeiten. Diese Vorteile waren für die Wahl dieser Erhebungsart ausschlaggebend.

Um einen repräsentativen Querschnitt aus einer vielfältig geschichteten Gesamtheit vermitteln zu können, muß bei der Anwendung einer Teilerhebung eine Auslese der Elemente in dem Sinne getroffen und kontrolliert werden, daß im nachherigen Querschnitt alle entscheidenden Teilelemente der Gesamtheit mit ihrer Verschiedenheit erscheinen³⁾.

-
- 1) Die Unternehmen der Tabakindustrie wurden, da die Unternehmer ihre Mitarbeit an der Erhebung verweigerten, ebenso wie die Unternehmen der Öffentlichen Hand, der Landwirtschaft, der Verkehrswirtschaft und des Handwerks nicht in die Untersuchung aufgenommen.
 - 2) Ch. Lorenz: Forschungslehre der Sozialstatistik, Berlin 1951, S. 147
 - 3) Vgl.: R. König: Praktische Sozialforschung, in: Praktische Sozialforschung 1, Das Interview, Formen-Technik-Auswertung, hrsg. von René König, 3. erweiterte Auflage, Köln-Berlin 1962, S. 30

Zur Erreichung der Repräsentativität wird häufig das geschichtete Sample als das beste Verfahren empfohlen. "Es besteht darin, daß man zunächst die Grundgesamtheit in ... mehrere Schichten einteilt und dann ein Sample aus jeder Schicht zieht"¹⁾.

Werden die Einheiten aus jeder Schicht im gleichen Verhältnis ausgewählt, wie sie in der Gesamtheit auftreten, dann spricht man von einem proportionalen Sample. Sind die Schichten von unterschiedlicher Größe, dann stellt man die Proportionalität her, indem man einen konstanten Anteil der Einheiten jeder Schicht auswählt²⁾.

Um 20% der in den ausgewählten Wirtschaftszweigen vorhandenen Mittelbetriebe in die Untersuchung einzubeziehen, wurde jeder fünfte der nach Branchen und Landkreisen unterteilten und nach der Beschäftigtenzahl geordneten Mittelbetriebe ausgewählt³⁾.

Für die einzelnen Jahre - die Untersuchungsergebnisse beziehen sich auf die Berichtsjahre 1954, 1957, 1960 und 1963 - wurden von den im Untersuchungsgebiet in den ausgewählten Industriezweigen vorhandenen 114 Mittelbetrieben 23 und von den 5 Handelsbetrieben der entsprechenden Größenordnung 2 Unternehmen in die Untersuchung einbezogen (Vgl. Tabelle 1⁴⁾).

1) M. Parten: Grundformen und Probleme des Samples in der Sozialforschung, in: Praktische Sozialforschung 1, Das Interview, Formen-Technik-Auswertung, hrsg. von René König, 3. erweiterte Auflage, Köln-Berlin 1962, S. 189

2) Vgl.: M. Parten: a. a. O., S. 190

3) Aus erhebungstechnischen Gründen - bei Weigerung des Unternehmers, an der Untersuchung mitzuarbeiten - mußte in einigen wenigen Fällen ein anderes, weitgehend dieselben Verhältnisse aufweisendes Unternehmen einbezogen werden.

4) Siehe: Anhang, S. 206

Da sich die ausgewählten Unternehmen in Annäherung an die wirkliche Gewichtsverteilung über die wichtigsten Industriezweige und die Landkreise verteilen und die Gesamtheit als relativ homogen angesehen werden kann, dürfte die Untersuchung, die 20% der Gesamtmasse umfaßt, ausreichend repräsentativ sein.

Man sollte sich nicht zu sehr von dem Umfang eines Samples beeindrucken lassen, da die bloße Zahl der Einheiten allein nicht als Garantie für richtige Ergebnisse gelten kann¹⁾. Hierfür sind das Durchdenken der Fragestellung, die sinnvolle Begrenzung der Ziele auf das wirklich Wesentliche und vor allem die Sorgfalt der Durchführung mindestens ebenso wichtig²⁾.

3. Zum Ablauf der Untersuchung:

Praktische Schwierigkeiten bei der Durchführung der Erhebung sowie der Gestaltung des Fragebogens

Bei der praktischen Durchführung sowohl von Voll- als auch von Teilerhebungen stößt man häufig auf erhebliche Schwierigkeiten. Diese beruhen vornehmlich auf der Antwortmüdigkeit der Unternehmensleitungen, die durch die Überflutung der Unternehmen mit Fragebogen hervorgerufen wird, sowie darauf, daß sich die - insbesondere selbständigen - Unternehmer scheuen, echte oder vermeintliche Betriebsgeheimnisse preiszugeben.

Aus diesem Grunde war es zu Beginn der Untersuchung zunächst einmal notwendig, das Vertrauen der Unternehmer zu gewinnen,

1) Vgl. : M. Parten: a. a. O., S. 203

2) Vgl. : G. Mackenroth (mit Mitarbeitern): Die Verflechtung der Sozialleistungen - Ergebnisse einer Stichprobe -, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, N. F. Bd. 8, 1954, S. 77

und sie von der Geheimhaltung ihrer Einzelangaben zu überzeugen. Dies gelang unter anderem mit Hilfe eines dem Fragebogen beigegebenen Schreibens des Verbandes der Südbadischen Industrie e. V., in dem der Zweck der Erhebung dargelegt und das Eigeninteresse des Verbandes an den Untersuchungsergebnissen bekundet wurde.

Da der Wert einer so komplexen Erhebung wie der der betriebs-eigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen entscheidend von der Güte des Fragebogens abhängt, wurde dessen Ausgestaltung besondere Sorgfalt gewidmet. Dabei mußte gleichzeitig ein Kompromiß zwischen den berechtigten Interessen der Unternehmen und den Anforderungen, die an eine wissenschaftliche Forschungsarbeit zu stellen sind, gefunden werden, ohne damit die Qualität der Ergebnisse zu beeinträchtigen.

Um den auskunftgebenden Herren in den befragten Firmen die Arbeit bei der Beantwortung der Fragen - wofür drei Monate vorgesehen werden mußten, da die Beschaffung des Materials viel Zeit in Anspruch nahm - nicht unnötig zu erschweren, durfte der Fragebogen nicht zu ausführlich (zu lang) sein. Darüber hinaus mußten die verwandten Begriffe und die Gliederung der betriebs-eigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen weitgehend auf die in der Praxis gebräuchlichen Begriffe und Einteilungen Rücksicht nehmen, um den Anschein einer betriebsfremden Fragestellung zu vermeiden.

Diese Überlegungen führten, nachdem umfangreiche Diskussionen mit erfahrenen Praktikern vorausgegangen waren, zu dem im Anhang abgebildeten Fragebogen¹⁾. Sowohl die Terminologie - der

1) Siehe: Anhang S. 204 f.

Begriff "zusätzliche Sozialleistungen" wurde beibehalten - als auch die Gliederung und Gruppenbildung der betriebseigenen Leistungen für den Arbeitnehmer weichen von den zu Beginn der Arbeit gemachten und sie im folgenden bestimmenden Ausführungen ab. Da die einzelnen Leistungsarten jedoch so getrennt wurden, daß es dem späteren Benutzer der Ergebnisse möglich war, die Daten seiner Auffassung entsprechend zusammenzufassen und abzugrenzen, konnten sie ohne besondere Schwierigkeiten in das Gliederungsschema der Arbeit eingereiht werden.

Die gebildeten Haupt- und Untergruppen wurden mit Erläuterungen versehen, damit auch nicht ausdrücklich genannte Leistungsarten in die entsprechende Leistungsgruppe eingeordnet werden konnten. Diesem Verfahren haftet jedoch das Risiko an, daß in Zweifelsfällen dieselbe Leistungsart verschiedenen Gruppen zugeordnet werden kann.

Für eine streng periodische Abgrenzung wurde durch besondere Hinweise Sorge getragen. Nicht erfaßt werden z. B. diejenigen Leistungsarten, die im Berichtsjahr noch keine Aufwendungen darstellen, sondern noch als Vermögensposten zu aktivieren sind.

Auch den Mängeln des betrieblichen Rechnungswesens wurde Rechnung getragen. Diese bestehen darin, daß die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in der Praxis vielfach nicht getrennt von anderen Leistungen in Erscheinung treten¹⁾,

-
- 1) Die Möglichkeit, besondere Sozial-Kostenstellen und Sozial-Kostenträger einzurichten, wird in der Praxis noch nicht genügend ausgenützt. Vgl.: G. Fischer: Sozialaufwand und Sozialvermögen im betrieblichen Rechnungswesen, in: Mensch und Arbeit - Zeitschrift für schöpferische Betriebsführung -, 10. Jg., Heft 7, 1958, S. 196
So kann beispielsweise die Frage nicht beantwortet werden, welcher Anteil des Verwaltungsaufwandes den betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen zu belasten ist.

was dazu führt, daß bei einer Ermittlung der materiellen Zusatzleistungen zugunsten der Arbeitnehmer die einzelnen Posten erst mühsam aus den Unterlagen der Buchhaltung herausgezogen werden müssen¹⁾.

Für den Fall, daß einzelne Beträge der Buchhaltung nicht entnommen werden konnten, wurden die Befragten um möglichst genaue Schätzungen und Kenntlichmachung der geschätzten Beträge gebeten. Die vollständige Erfassung der finanziellen betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen dürfte in den meisten Fällen erreicht worden sein, da diese relativ leicht ausgewiesen werden können. Dagegen kann nicht mit Sicherheit angenommen werden, daß auch sämtliche sachlichen Leistungen (insbesondere die Erfassung und Abgrenzung der Aufwendungen für Einrichtungen) vollständig erfaßt worden sind. Diese Vorbehalte müssen bei der Interpretation der Ergebnisse beachtet werden.

II. Die statistischen Bezugsgrößen

1. Über die Bedeutung gemeinsamer Bezugsgrößen bei der Auswertung erhobener Tatbestände

Ein gewinnbringender Vergleich, gleichgültig, ob es sich um einen Werks- oder Zeitvergleich handelt, kann nicht mit absoluten Zahlen durchgeführt werden. Die Auswertung der erhobenen Tatbestände ist nur möglich, wenn gemeinsame Bezugsgrößen vorliegen, und umso wertvoller und übersichtlicher, je mehr

1) Vgl.: W. Haackert: Freiwillige soziale Aufwendungen und ihre Erfassung im Rechnungswesen, in: Der praktische Betriebswirt, 21. Jg., Heft 4, 1941, S. 219

Vergleichsmaßstäbe herangezogen werden¹⁾.

Als Bezugsgrößen für die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen bieten sich die Zahl der Beschäftigten, die Brutto-Lohn- und Gehaltssumme (bereinigt), der Umsatz, die gesetzlichen und tariflichen Sozialaufwendungen und die Gesamtkosten an.

Keine dieser Größen ist besser oder schlechter geeignet; die Wahl des Maßstabes hängt von der dem Vergleich zugrunde liegenden Fragestellung oder von der Art der zu vergleichenden Unternehmen ab. Je weniger Unterschiede ein Maßstab zwischen den zu vergleichenden Unternehmen oder Zeitpunkten selbst aufweist, desto besser ist er geeignet²⁾.

Für die vorliegende Untersuchung bieten sich die Zahl der Beschäftigten und die Brutto-Lohn- und Gehaltssumme (bereinigt) als Bezugsgrößen an. Beide Größen wurden mit Hilfe des Fragebogens ermittelt.³⁾

2. Die Beschäftigtenzahl

Als Beschäftigte gelten alle Betriebsangehörigen ausschließlich des Inhabers und der unentgeltlich mithelfenden Betriebsangehörigen. Um auch die Verteilung der materiellen Zusatz-Leistungen für den Menschen im Betrieb auf Angestellte und Arbeiter erfassen

1) Bei all den Bemühungen um eine genaue Meßbarkeit und Vergleichbarkeit der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen darf der Umstand nicht übersehen werden, daß sie auch eine qualitative Seite haben, und daß ihr eigentliches Wesen sich nicht restlos in Quantitäten auflösen läßt.

2) Vgl. : H. Lelonek; Die Aufwendungen für den arbeitenden Menschen, a. a. O., S. 159 f.

3) Siehe: Seite 1 des Fragebogens.

sen zu können, wurden Angestellte und Arbeiter gesondert erfaßt. Die Zahl der Beschäftigten, bzw. der Angestellten und Arbeiter, dient dazu, den absoluten Betrag zu errechnen, der jährlich entweder pro Leistungsart, pro Leistungsgruppe oder insgesamt auf den einzelnen Arbeitnehmer, bzw. Angestellten und Arbeiter entfiel, wenn alle Ausgaben für betriebseigene Leistungen für den arbeitenden Menschen gleichmäßig auf jedes Belegschaftsmitglied bzw. jeden Angestellten und Arbeiter verteilt werden würden.

Dieser durchschnittliche Betrag erlaubt nach Meinung des Verfassers den genauesten Vergleich zwischen der Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen verschiedener Perioden und Unternehmen, obgleich auch hier Vergleichsschwierigkeiten bei unterschiedlicher Zusammensetzung des Arbeiterstammes (Facharbeiter, angelernte und ungelernte Arbeiter) auftauchen können.

3. Die "bereinigte" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme

Eine zweite Bezugsgröße stellt die Brutto-Lohn- und Gehaltssumme dar. Um zu vermeiden, daß die Unternehmen in unterschiedlichem Maße Teile der gesetzlichen, tariflichen und betriebseigenen Leistungen für den Arbeitnehmer hinzurechnen - wodurch die Vergleichbarkeit unter Umständen stark gestört wird - wurde die nach einer genauen "Anleitung zur Aufstellung des Lohnnachweises" errechnete Brutto-Lohn- und Gehaltssumme, die die Unternehmer jährlich an ihre Berufsgenossenschaft melden, dem Vergleich zugrunde gelegt.

Hierbei ist der Bruttoverdienst aller Personen, die der Versi-

cherungspflicht unterliegen¹⁾, anzugeben, jedoch nur bis zu einem Höchstbetrag von DM 36 000.--²⁾ jährlich für jeden Beschäftigten. Es ist also, wenn der Jahresverdienst des Versicherten mehr als DM 36 000.-- beträgt, der über DM 36 000.-- liegende Betrag nicht mit anzuführen. Die hierdurch nicht erfaßten Beträge können jedoch, da sie in den untersuchten Unternehmen nur einen sehr kleinen Teil ausmachen, ohne Nachteil für die Ergebnisse der Erhebung vernachlässigt werden.

Die Verwendung der Brutto-Lohn- und Gehaltssumme macht es notwendig, daß man die in dieser Summe befindlichen betriebs-eigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen, wie z. B. Weihnachtsszuwendungen, Urlaubszuschüsse, Erfolgsbeteiligungen oder lohnsteuerpflichtige Beihilfen abzieht. Trotz dieser "Bereinigung" erscheint die Brutto-Lohn- und Gehaltssumme aus folgenden Gründen als Vergleichsmaßstab nicht sonderlich geeignet. Durch die unterschiedliche Höhe der Tariflöhne, die Zahlung übertariflicher Löhne sowie die Zahlung unterschiedlich hoher Löhne, bedingt durch die verschiedenartige Zusammensetzung der Belegschaft (z. B. Altersstruktur), ergibt sich ein unterschiedlich hoch gestaffeltes Lohngefüge. Mißt man die materiellen Zusatzleistungen für den Menschen im Betrieb an diesem (unterschiedlich hohen) Lohngefüge, dann ist ein stichhaltiger und einwandfreier

1) Vgl. hierzu: § 539 RVO (Kreis der versicherten Personen). Jeder auf Grund eines Arbeits-, Dienst- oder Lehrverhältnisses Beschäftigte ist ohne Rücksicht auf Alter, Geschlecht und Höhe seines Einkommens und ohne Rücksicht darauf, ob es sich um eine ständige oder nur vorübergehende Beschäftigung handelt, kraft Gesetzes gegen die Folgen von Arbeitsunfällen und entschädigungspflichtigen Berufskrankheiten versichert.

2) Vor dem 1. Juli 1963: DM 24 000.--

Vergleich von Betrieb zu Betrieb nicht mehr gewährleistet¹⁾.

Der Prozentsatz an - absolut gleich hohen - betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen ist bei Betrieben mit der gleichen Anzahl von Beschäftigten dort am höchsten, wo die im Durchschnitt niedrigsten Löhne und Gehälter bezahlt werden.

Deshalb ist bei einem Vergleich der Prozentsätze größte Vorsicht geboten. Sie sollen lediglich als Ergänzung zu den errechneten Pro-Kopf-Beträgen dienen.

Überblickt man die materialmäßigen Mängel und die statistisch-methodischen Schwierigkeiten, dann ist festzuhalten, daß die quantitativen Aussagen mit dem Wissen um die Problematik der Abgrenzung und um das Hypothetische von Gliederungen kritisch beurteilt werden müssen.

1) Vgl. : A. Hundt-Weindel: Die betriebliche Sozialpolitik im Handwerk, Studie Nr. 37 der "Studien und Berichte des Instituts für Handwerkswirtschaft an der Universität Frankfurt a. M.", Dezember 1957, S. 31

ZWEITER TEIL

DIE ERGEBNISSE DER ERHEBUNG

A. Höhe und Struktur der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb im Jahre 1963

I. Der Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb

1. In allen Wirtschaftsbereichen

Zu Beginn der Untersuchung soll der gesamte Geldbetrag erfaßt werden, der den Arbeitnehmern in den Mittelbetrieben (jährlich) zusätzlich zum Lohn und den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen gewährt wird, da diese Angaben einen ersten Einblick in die materielle Sozialgestaltung des Mittelbetriebes gewähren.

Wie aus Tabelle 2¹⁾, die den Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den Arbeitnehmer aller erfaßten sowie der industriellen Mittelbetriebe - in der ersten Spalte pro Kopf der Arbeitnehmer, in der zweiten Spalte in v. H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme - im Jahre 1963 aufführt, zu ersehen ist, bringen die untersuchten Unternehmen aller Wirtschaftsbe-
reiche DM 452. -- oder 6,8 v. H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme zusätzlich für jeden Arbeitnehmer auf.

Die Industriebetriebe gewähren mit einem Pro-Kopf-Betrag von DM 445. -- oder 6,7 v. H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme eine nur unbedeutend geringere Leistung. Bei der Interpretation dieser Zahlenangaben muß jedoch stets das zah-

1) Siehe: Anhang S. 207

lenmäßige Übergewicht der Industriebetriebe berücksichtigt werden.

Bei der Würdigung der Zahlenangaben, die einen Eindruck von der Größenordnung der Zusatzleistungen für den Menschen im Mittelbetrieb vermitteln, muß man sich vergegenwärtigen, daß es sich bei den Ergebnissen um Durchschnitte handelt. Durch die Bildung von Durchschnitten kann die Aussagekraft der Angaben jedoch stark eingeschränkt werden, denn die in den betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen enthaltenen Einzellelemente können von so unterschiedlicher Höhe sein, daß der statistisch nivellierte Durchschnittsbetrag dieser Leistungen eine Größe ergibt, auf der sich irrige Berechnungen und Schlußfolgerungen aufbauen können.

Um weitergehende und genauere Aussagen über die Beträge, die die Unternehmen zusätzlich zum Lohn und den Pflichtabgaben für den Menschen im Betrieb aufwenden, treffen und damit einen weiteren Beitrag zur Klärung der Verhältnisse leisten zu können, muß eine Aufgliederung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen nach den sie beeinflussenden Faktoren, das heißt der Anzahl der Beschäftigten, dem Wirtschaftszweig und dem Standort erfolgen.

2. Die Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in Abhängigkeit von der Zahl der Beschäftigten

Bei der Analyse statistischer Angaben über die Höhe betriebseigener Leistungen für den Arbeitnehmer wird immer wieder das Leistungsgefälle zwischen Großunternehmen und mittleren bzw.

kleinen Unternehmen hervorgehoben¹⁾ und als eine der Kernfragen des sogenannten Mittelstandsproblems diskutiert.

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung soll dieses Problem um die folgende Frage erweitert werden: Besteht auch innerhalb einer relativ homogenen Größenklasse, wie der der Mittelbetriebe, die durch eine Reihe gleichartiger Merkmale gekennzeichnet sind, ein Leistungsgefälle zwischen Unternehmen mit unterschiedlicher Beschäftigtenzahl, oder stellt sich die Steigerung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen sprunghaft beim Übergang in die Klasse der Großunternehmen ein?

Größere Ausgaben für zusätzliche Maßnahmen und Einrichtungen für den Menschen im Betrieb würden in diesem Falle nicht unbedingt eine "echte" Besserstellung der Arbeitnehmer im Großunternehmen ausdrücken, da sie zu einem großen Teil zur Kompensation einer ursprünglichen Schlechterstellung der Arbeitnehmer im Großunternehmen dienen müßten, die auf der zunehmenden Entfremdung zwischen Betriebsleitung und Belegschaft sowie zwischen den Belegschaftsmitgliedern beruht. Das Großunternehmen muß häufig mit Hilfe besonderer organisatorischer Maßnahmen die gefühlsmäßige Bindung zwischen Betriebsleitung und Belegschaft und zwischen den Belegschaftsmitgliedern erst schaffen, die sich in den kleineren Unternehmen schon aus dem unmittelbaren persönlichen Kontakt ergibt²⁾.

1) Vgl.: F. Spiegelhalter: Entwicklung und Struktur der "freiwilligen" betrieblichen Sozialleistungen in Groß-, Mittel- und Kleinbetrieben, a. a. O., S. 41 ff.

Derselbe: Die "freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen" - Begriff, Bedeutung und Umfang -, in: Arbeit und Sozialpolitik, 12. Jg. Nr. 5, 1958, S. 129 - 134

2) Vgl.: K. Hax: Artikel: "Altersversorgung der Belegschaft", in: Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, Bd. 1, 3. Auflage, Stuttgart 1956, Sp. 572

Zur Beantwortung dieser Frage werden die untersuchten industriellen Mittelbetriebe¹⁾ nach der Zahl der Beschäftigten in vier Gruppen eingeteilt. Unterschieden werden Unternehmen mit 50 - 99, 100 - 199, 200 - 349 und 350 - 549 Beschäftigten.

Wie aus Tabelle 3²⁾, die den Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in industriellen Mittelbetrieben unterschiedlicher Beschäftigtenzahl - in der ersten Spalte pro Kopf der Arbeitnehmer, in der zweiten Spalte in v. H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme - im Jahre 1963 aufführt, sowie aus Schaubild 2³⁾ hervorgeht, nehmen die Beträge mit wachsender Beschäftigtenzahl zu. Die Zunahme ist - obwohl insgesamt eine überproportionale Steigerung bei den Pro-Kopf-Beträgen zu ersehen ist - in den Unternehmen mit 50 - 349 Beschäftigten relativ gering, während die Unternehmen mit 350 - 549 Beschäftigten erheblich höhere Leistungen für den Menschen im Betrieb erbringen.

Im einzelnen werden folgende Beträge gewährt:

Die Unternehmen mit 100 - 199 Beschäftigten weisen mit DM 348.-- pro Kopf der Arbeitnehmer einen um DM 23.-- (rd. 7%) höheren Betrag aus, als die Unternehmen mit 50 - 99 Beschäftigten, die DM 325.-- leisten. In v. H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme ausgedrückt, steigt der Betrag von 4,8% auf 4,9%, das heißt um 0,1 Punkte.

1) Die Handelsbetriebe bleiben, da sie zu große Strukturunterschiede aufweisen, und nicht über 100 Arbeitnehmer beschäftigen, außerhalb der Betrachtung. Sie sollen vornehmlich zur Ergänzung bzw. Abrundung des Bildes dienen.

2) Siehe: Anhang S. 207

3) Siehe: Anhang S. 224

Die Unternehmen mit 200 - 349 Beschäftigten gewähren mit DM 391.-- pro Kopf der Arbeitnehmer, DM. 43.-- (rd. 12%) mehr als die Unternehmen mit 100 - 199 Beschäftigten. Ausgedrückt in v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme, beträgt die Steigerung - von 4,9% auf 6,4% - 1,5 Punkte.

Die Differenz zwischen dem Betrag, den die Unternehmen mit 350 - 549 Beschäftigten aufbringen (DM 549.--) und dem, den die Unternehmen mit 200 - 349 Beschäftigten gewähren (DM 391.--), beträgt DM 158.-- (40%). In v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme ausgedrückt, macht die Steigerung - von 6,4% auf 7,9% - 1,5 Punkte aus.

Die vorstehende Untersuchung zeigt, daß auch innerhalb der Klasse der Mittelbetriebe ein Leistungsgefälle von Unternehmen mit größerer Beschäftigtenzahl zu solchen mit geringerer Beschäftigtenzahl besteht, das bei einer Größe von insgesamt DM 224.-- nicht übersehen werden darf.

Die Differenz zwischen den geleisteten Beträgen der einzelnen Unternehmen unterschiedlicher Beschäftigtenzahl läßt sich nicht damit erklären, daß die Unternehmen mit größerer Beschäftigtenzahl gezwungen sind, durch besondere organisatorische Maßnahmen eine engere Bindung zwischen Betriebsleitung und Belegschaft und zwischen den Belegschaftsmitgliedern zu schaffen, denn die untersuchten Mittelbetriebe sind alle dadurch gekennzeichnet, daß in ihnen noch der unmittelbare persönliche Kontakt zwischen Betriebsleitung und Belegschaft und zwischen den Belegschaftsmitgliedern gegeben ist.

Die höheren betriebseigenen Leistungen für den Arbeitnehmer der Mittelbetriebe mit einer größeren Beschäftigtenzahl lassen sich eher aus folgenden Gründen erklären:

Offenbar sind diese Unternehmen, auch wenn ihnen, wegen ihrer zu geringen Marktmacht die Möglichkeit, sämtliche zusätzlichen Aufwendungen in Gestalt von Preisänderungen auf die Verbraucher abzuwälzen, häufig fehlt, aufgrund ihrer größeren Wirtschaftskraft in der Lage, höhere Beträge zu leisten¹⁾. Dies gilt insbesondere für solche Leistungsarten, die als Erfolgsanteil angesehen werden.

Darüber hinaus sind Unternehmen mit einer größeren Zahl von Beschäftigten bei der Vergabe einzelner betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen im Vorteil. Dies gilt einmal für solche Leistungsarten, die mit hohen fixen Kosten verbunden sind, da sie erst dann rationell und tragbar werden, wenn sie von einer größeren Zahl von Belegschaftsmitgliedern in Anspruch genommen werden. Zum anderen gilt dies für solche Leistungsarten, bei denen auf versicherungsmathematischem Wege eine fiktive Gefahrengemeinschaft zum Ausgleich der Unterschiedlichkeit der Einzelrisiken gebildet wird, da hier die Aufwendungen, die notwendig sind, um einen Risikoausgleich zu ermöglichen, mit steigender Beschäftigtenzahl abnehmen.

Ein Teil dieser Leistungsarten ist schon für Mittelbetriebe mit einer Belegschaft von 500 Beschäftigten nur schwer tragbar; für Unternehmen unter 200 Beschäftigten werden sie fast unmöglich.

Das Ergebnis verdeutlicht die schwierige Lage, in der sich besonders Mittelbetriebe mit einer kleinen Zahl von Belegschaftsmitgliedern im sozialen Wettbewerb - auch mit "größeren" Mittelbetrieben - befinden. Da ein Rückzug auf das Gebiet der im-

1) Im Rahmen der Untersuchung war es leider nicht möglich, exakte Angaben über die erzielten Gewinne als Maß für die Wirtschaftskraft zu erhalten.

materiellen Sozialgestaltung hier keinen Ausweg schafft, müssen diese Unternehmen spezielle Gestaltungsmöglichkeiten erarbeiten, die auch ihnen die Gewährung größerer Leistungen für den Menschen im Betrieb ermöglicht.

3. Die Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in Abhängigkeit vom Wirtschaftszweig

Das Bild der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb gewinnt durch die Untersuchung des Leistungsgefälles zwischen Mittelbetrieben einzelner Wirtschaftszweige weiter an Aussagekraft.

Zu Beginn der Ausführungen muß jedoch darauf hingewiesen werden, daß jeder Versuch, einen Vergleich nach Wirtschaftszweigen¹⁾ durchzuführen, auf enge Grenzen hinsichtlich der theoretisch erforderlichen Homogenitätsbedingungen stößt. Diese Grenzen, die auch bestehen bleiben, obwohl im vorliegenden Fall eine Einteilung derart vorgenommen wurde, daß sinnvolle Aussagen erwartet werden können, müssen bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden.

Bei der Untersuchung wird von der Skala ausgegangen, die sich ergibt, wenn man die Gesamtbeträge der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen pro Kopf der Arbeitnehmer aller erfaßten Unternehmen eines Wirtschaftszweiges ihrer Höhe entsprechend ordnet.

1) Diese sind dadurch charakterisiert, daß es sich jeweils um Firmen handelt, die ein gleiches oder ähnliches Gut gewinnen, veredeln oder verarbeiten. Aus diesem Grunde sind im allgemeinen bei den Betrieben einer Branche ein gleicher oder ähnlicher Produktionsprozeß und eine ähnliche Kapital- und Kostenstruktur anzutreffen. Vgl.: G. Merle; a. a. O., S. 108

Aus Tabelle 4¹⁾ und Schaubild 3²⁾, die den Gesamtbetrag der Zusatzleistungen für den Arbeitnehmer in Mittelbetrieben ausgewählter Wirtschaftszweige im Jahre 1963 veranschaulichen, ersieht man ein Gefälle der Pro-Kopf-Beträge, das von DM 522.-- in der Branche "Maschinen- und Stahlbau" bis DM 217.-- im Graphischen Gewerbe reicht.

Unter Einbeziehung des Handels ergibt sich ein Gefälle der Leistungen von DM 556.-- pro Kopf der Arbeitnehmer im Handel bis DM 217.-- pro Kopf der Arbeitnehmer im Graphischen Gewerbe.

Der Apparatebau nimmt auf dem industriellen Sektor mit einem Pro-Kopf-Betrag von DM 512.-- den zweiten Rang ein, gefolgt von der Textilindustrie mit DM 471.-- pro Kopf der Arbeitnehmer und der Holz-Säge-Industrie mit einem Pro-Kopf-Betrag von DM 428.--. Den Schluß bilden die Papier-Kartonagen-Industrie mit einem Pro-Kopf-Betrag von DM 368.-- und das Graphische Gewerbe, das mit einem Betrag von DM 217.-- pro Kopf der Arbeitnehmer stark abfällt.

Die Skala der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen - ausgedrückt in v. H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme - reicht von 9,1% im Handel über 8,2% im Apparatebau, 7,2% im Maschinen- und Stahlbau, 6,9% in der Textilindustrie, 6,3% in der Holz-Säge-Industrie und 5,8% in der Papier-Kartonagen-Industrie bis 3,1% im Graphischen Gewerbe.

1) Siehe: Anhang: S. 208

2) Siehe: Anhang S. 224

Dieser Vergleich zeigt gegenüber dem Vergleich der Pro-Kopf-Beträge lediglich eine Verschiebung der Rangordnung zwischen dem Maschinen- und Stahlbau und dem Apparatebau, die durch die geringe Brutto-Lohn- und Gehaltssumme im Apparatebau verursacht wird. Diese resultiert aus dem höheren Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Apparatebau (48% gegenüber 5% im Maschinen- und Stahlbau) in Verbindung mit der Tatsache, daß die Frauenlöhne - trotz Gleichheitsgrundsatz - niedriger liegen als die Männerlöhne.

Im Anschluß an die Darstellung der Ergebnisse soll in den folgenden Ausführungen der Versuch unternommen werden, die beim Vergleich des Gesamtbetrages der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in Mittelbetrieben ausgewählter Wirtschaftszweige festgestellten Tendenzen auf ihre Bestimmungsfaktoren zurückzuführen. Aus Gründen des Materialmangels können bei dieser Untersuchung, die nicht vom einzelnen Unternehmen, sondern immer nur von der Mehrzahl der Unternehmen oder bestimmten Unternehmensgruppen und/oder -typen ausgehen kann¹⁾, nur die Tendenzen einer Veränderung der Höhe der Leistungen und nicht auch die genauen quantitativen Ausmaße der Veränderungen festgestellt werden. Es kann nicht mehr getan werden, als die Möglichkeiten der Deutung anzugeben und für einige dieser Möglichkeiten eine empirische Verifikation - trotz der relativ geringen Zahl der untersuchten Unternehmen - zu versuchen.

Dabei wird das jeweils spezielle Problem unter der Annahme des "ceteris paribus" untersucht, da durch die gleichzeitige Einbeziehung der verschiedenen Fragestellungen die Anzahl der Variab-

1) Vgl.: G. Merle, a. a. O., S. 108

len so sehr zunehmen würde, daß die Interpretationsversuche in Frage gestellt würden.

Die Tatsache, daß die Mittelbetriebe, die die höchsten betriebs-eigenen Leistungen für den Arbeitnehmer - sowohl pro Kopf der Arbeitnehmer als auch in v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme - gewähren, Wirtschaftszweigen angehören (Handel, Maschinen-, Stahl- und Apparatebau), deren Umsatz - und Ertragslage im Jahre 1963 und in den Jahren zuvor als gut bezeichnet werden kann, während die Unternehmen der in den letzten Jahren von einigen Schwächen betroffenen Textil-, Säge- und Papierindustrie geringere Beträge aufweisen, legt die Vermutung nahe, daß die Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen von der Ertragslage bzw. der finanziellen Basis der Unternehmen abhängt¹⁾. Das Graphische Gewerbe weicht allerdings von dieser Tendenz ab.

In diesem Zusammenhang wäre es wünschenswert gewesen, einen Branchenvergleich der Gesamtbeträge der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen pro Arbeitnehmer im Verhältnis zur erbrachten Leistung je Arbeitnehmer durchzuführen, um zu untersuchen, inwieweit die Unterschiede in der Höhe der Beträge ein Reflex des bestehenden Produktivitätsgrades und -gefälles sind. Da dieser Zusammenhang statistisch jedoch nur sehr schwer zu erfassen ist, sah sich der Verfasser außerstande, den Einfluß der Arbeitsleistung zu berücksichtigen.

Weiterhin ist zu untersuchen, ob eine Wirkung auf die Höhe der betriebseigenen Leistungen für den Arbeitnehmer von der Kosten-

1) Diese These wird auch in der Literatur vertreten. Vgl. hierzu: H. -R. Zarth: Die freiwilligen Sozialleistungen, Diss. Köln 1958, S. 88

struktur und der damit zumutbaren Kostenbelastung ausgeht. Aus Tabelle 4 ist eine Tendenz dahingehend zu ersehen, daß in den vornehmlich als arbeitsintensiv zu bezeichnenden Mittelbetrieben in den Branchen Handel, Maschinen-, Stahl- und Apparatebau sowie der Textilindustrie¹⁾ höhere Beträge gewährt werden als in den kapitalintensiven Unternehmen der Holz-, Säge- und Papierindustrie. Nur das, allerdings in jüngster Zeit einen Wandel zur kapitalintensiven Fertigung durchmachende, Graphische Gewerbe weicht von dieser Tendenz ab.

Das Ergebnis ist deswegen interessant, weil es im Gegensatz zu der in der Literatur²⁾ vertretenen Meinung steht, wonach die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen - sowohl pro Kopf der Arbeitnehmer als auch in v. H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme - in kapitalintensiven Unternehmen höher sein sollen als in arbeitsintensiven Unternehmen. Diese These wird damit begründet, daß sich in den arbeitsintensiven Unternehmen jede Erhöhung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen, wegen des hohen Anteils der Arbeitskosten an den Produktionskosten, stark auf den Gesamtaufwand auswirkt, während in den kapitalintensiven Unternehmen diese Auswirkung geringer ist.

Auf der anderen Seite ist das Ergebnis jedoch ein Beleg dafür, daß in arbeitsintensiven Unternehmen allen Maßnahmen der betrieblichen Sozialgestaltung große Bedeutung beigemessen werden muß³⁾, was offenbar zu einer Ausdehnung der das materielle

1) Hier vollzieht sich in den letzten Jahren ein Wandel zur kapitalintensiven Fertigung.

2) Vgl.: G. Merle: a. a. O., S. 109
Vgl.: A. Mann: a. a. O., S. 20

3) Vgl.: M. Lohmann: Einführung in die Betriebswirtschaftslehre, 3. Auflage, Tübingen 1959, S. 84

Ergebnis der autonomen betrieblichen Sozialgestaltung darstellenden, betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen führt.

Ein weiterer Faktor, der die Höhe der Zusatzleistungen für den Menschen im Betrieb zu bestimmen scheint, ist die Belegschaftsstruktur, das heißt die altersmäßige Zusammensetzung der Belegschaft, sowie deren Zusammensetzung nach Qualifikationsgraden und Geschlechtern.

Ausgangspunkt ist die bisherige Erfahrung, die durch die Untersuchung bestätigt wurde, daß ein großer Teil der Unternehmen - im vorliegenden Fall rund 70% - eine Staffelung eines Großteils der Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt zufließen nach dem Alter bzw. der Betriebszugehörigkeit¹⁾ und dem Qualifikationsgrad vornimmt; eine unterschiedliche Gewährung dieser Leistungsarten nach Geschlechtern wurde in keinem der Unternehmen festgestellt.

Bei einem Branchenvergleich kann somit, insbesondere deswegen, weil in Mittelbetrieben die Leistungsarten, die dem einzelnen Arbeitnehmer direkt zufließen, überwiegen, eine Beziehung derart erwartet werden, daß mit steigendem Anteil der älteren Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der Beschäftigten der Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen pro Kopf der Arbeitnehmer steigt.

1) Da die Fluktuation im Untersuchungsgebiet relativ gering ist, kann ein hohes Alter - zumindest bei den Männern - mit einer langen Betriebszugehörigkeit gleichgesetzt werden, ohne daß die Ergebnisse hierdurch wesentlich beeinflusst werden.

Einen Anhaltspunkt für diese These bietet Schaubild 4¹⁾, in dem die Beziehung zwischen der Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen pro Kopf der Arbeitnehmer und dem Anteil der über 40-jährigen Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der Beschäftigten für den industriellen Sektor²⁾ dargestellt wird.

Wenn diese Untersuchung aufgrund von Materialmängeln auch nur grob durchgeführt werden kann, so zeigt Schaubild 4 doch eine durch die Regressionsgerade verdeutlichte, positive Korrelation zwischen der Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen und dem Anteil der über 40-jährigen Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der Beschäftigten.

Der Grad der Bindung, die Strammheit des Zusammenhanges, wird durch den Korrelationskoeffizienten ausgedrückt, der mit $r = + 0,48$ allerdings relativ gering ist. Dennoch darf im vorliegenden Fall angenommen werden, daß diese (positive) Korrelation nicht zufällig ist.

Methodisch die gleiche Problematik ergibt sich bei der Frage nach dem Einfluß der Zusammensetzung der Branchenbelegschaft nach Qualifikationsgraden auf die Höhe der betriebseigenen Leistungen für den Arbeitnehmer. Bei einem Vergleich kann eine Beziehung derart erwartet werden, daß der Betrag dieser Zusatzleistungen für den Menschen im Betrieb umso niedriger ist, je einfacher die Arbeitsverrichtungen in den Unternehmen sind, oder anders ausgedrückt, daß er mit ansteigenden Anforderungen an die Erfahrung und die Fertigkeit der Belegschaftsmitglieder³⁾ zunimmt³⁾.

1) Siehe: Anhang S. 225

2) Der Handel konnte aus erhebungstechnischen Gründen in die Untersuchung nicht mit einbezogen werden.

3) Vgl.: H.-R. Zarth: a. a. O., S. 94

Dieser Zusammenhang soll zahlenmäßig untersucht werden, obwohl sich hierbei Schwierigkeiten dadurch ergeben, daß die Kriterien der Qualifikation - im Gegensatz zu denen des Alters und Geschlechtes - ihrem Inhalt nach schwanken.

Das Ergebnis ist in Schaubild 5¹⁾ wiedergegeben, wobei der Qualifikationsgrad der Belegschaft für die Industriezweige nur durch den Anteil der ungelernten Arbeitnehmer²⁾ an der Gesamtzahl der Beschäftigten gemessen wird, weil die Gruppe der "Ungelernten" verhältnismäßig homogen ist.

Schaubild 5 unterstützt die Behauptung, wonach der Gesamtbeitrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen pro Kopf der Arbeitnehmer mit steigendem Anteil der ungelernten Arbeitskräfte an der Gesamtbelegschaft abnimmt. Der Korrelationskoeffizient beträgt $r = - 0,50$, was auf eine zwar schwache, aber wohl kaum auf Zufall beruhende Bindung hinweist.

Obwohl keines der untersuchten Unternehmen betriebseigene Leistungen für den arbeitenden Menschen derart gewährt, daß Männer höhere Beträge erhalten als Frauen, könnte indirekt eine Beeinflussung der Höhe der Leistungen durch die Zusammensetzung der Branchenbelegschaft nach Geschlechtern gegeben sein, und zwar dadurch, daß Frauen in der Regel eine kürzere Betriebs-

1) Siehe: Anhang S. 225

2) Aus erhebungstechnischen Gründen konnte der Vergleich nicht für Männer und Frauen getrennt durchgeführt werden. Da jedoch der Anteil der "Ungelernten" an der Frauenarbeit aller Branchen unvergleichlich höher liegt als bei der Männerarbeit, werden die Ergebnisse nur unwesentlich beeinflusst, wenn die Arbeiterinnen - mit Ausnahme derjenigen in der Textilindustrie - als ungelernte Arbeitskräfte angesehen werden.

zugehörigkeit aufweisen als Männer¹⁾.

Es könnte demnach eine Beziehung derart bestehen, daß mit steigendem Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten der Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen pro Kopf der Arbeitnehmer abnimmt.

Als anschauliches Beispiel dient Schaubild 6²⁾, in dem die Beziehung zwischen der Höhe der Leistungen pro Kopf der Arbeitnehmer und dem Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten wiedergegeben wird. Aus Schaubild 6 läßt sich zwar eine negative Korrelation ablesen, aber bei einem Korrelationskoeffizienten von $r = - 0,27$, ist sie so gering, daß sie auch auf Zufall beruhen kann.

Die vorstehende Untersuchung zeigt, daß der Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb von der Ertragslage bzw. der finanziellen Basis der Unternehmen, dem Kostengefüge und der Zusammensetzung der Belegschaft nach Qualifikationsgraden und Altersstufen beeinflusst wird. Ein Einfluß der Zusammensetzung der Belegschaft nach Geschlechtern auf die Höhe der betriebseigenen Leistungen für den Arbeitnehmer kann exakt nicht nachgewiesen werden.

1) Frauen sind oftmals bis zur Geburt des ersten Kindes berufstätig und nehmen ihre berufliche Tätigkeit dann wieder auf, wenn die Kinder selbst berufstätig werden.

2) Siehe: Anhang S. 225

4. Die Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in Abhängigkeit vom Standort

Abschließend soll die Frage beantwortet werden, inwieweit der Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen von der Größe der Gemeinde (Einwohnerzahl) abhängt, in der der Mittelbetrieb seinen Sitz hat.

Ausgangspunkt ist die bisherige Erfahrung, daß - neben der menschlichen Umwelt, die auf Leistungsintensität, Ausdauer und Arbeitsqualität der Belegschaft bestimmenden Einfluß hat und der regionalen Lebensform und Arbeitstradition, die als Beeinflussungsfaktoren jedoch außer acht gelassen werden, da sie im Untersuchungsgebiet als überall gleichartig angesehen werden können - vor allem den städtischen und ländlichen Lebensverhältnissen besondere Bedeutung für die Wahl der Leistungsarten zukommt¹⁾.

Auf die Frage versucht Tabelle 5²⁾, in der der Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen nach Standortgrößenklassen - in der ersten Spalte in DM pro Kopf der Arbeitnehmer, in der zweiten Spalte in v. H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme - aufgeführt ist, eine Antwort zu geben.

Sie vermittelt folgendes Bild:

Die Mittelbetriebe in Gemeinden mit unter 5 000 Einwohnern gewähren ihren Arbeitnehmern DM 520, -- oder 8% der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme zusätzlich zum Lohn und den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen, diejenigen in Gemeinden mit 5 000 - 14 999 Einwohnern, DM 435, --

1) Vgl. : H.-U. Baumgartner: a. a. O., S. 8
Vgl. : H. W. Huggenberg: a. a. O., S. 29
Vgl. : G. Merle: a. a. O., S. 115

2) Siehe: Anhang S. 208

oder 6,2% der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme und diejenigen in **Gemeinden** mit 15 000 - 29 999 Einwohnern, DM 294, -- oder 4,5% der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme.

Als Ergebnis der Untersuchung ist somit festzustellen, daß die Höhe der betriebseigenen Leistungen für den Arbeitnehmer im **Mittelbetrieb** in einem Größenbereich bis zu 30.000 Einwohnern mit zunehmender Gemeindegröße abnimmt.

In diesem Ergebnis spiegelt sich die zusätzliche Last wider, die die Unternehmen in ländlichen **Gemeinden** oder Kleinstädten in sozialer Hinsicht auf sich nehmen müssen, um im sozialen Wettbewerb bestehen zu können. Sie müssen, um besonders für qualifizierte Arbeitskräfte "attraktiv" zu sein, Einrichtungen und Maßnahmen schaffen, die in größeren Städten oftmals von der Öffentlichen Hand getragen werden.

In Ballungsgebieten dürfte der Gesamtbetrag der Zusatzleistungen für den Menschen im Betrieb mit zunehmender Gemeindegröße allerdings wieder zunehmen, da die Unternehmen in diesen Räumen einer Reihe negativer Einflüsse, wie z. B. größeren Entfernungen, Zivilisationsschäden usw., begegnen müssen.

Die Untersuchung legt den Schluß nahe, daß eine Tendenz dahingehend besteht, daß der Standort in differenzierendem Maße auf die Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in den **Mittelbetrieben** verschiedener Industriezweige einwirkt.

II. Die Struktur der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb

1. Die Besetzung der Unternehmungen mit bestimmten Leistungsarten (Häufigkeitsverteilung)

Nicht weniger aufschlußreich als die Untersuchung über die für den Menschen im Betrieb zusätzlich zum Lohn und den Pflichtabgaben aufgewandten Beträge ist die Frage nach der Häufigkeit der einzelnen Leistungsarten in den untersuchten Unternehmen. Hiermit wird ein erster Einblick in den inneren Aufbau der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb ermöglicht.

Tabelle 6¹⁾, die die Zahl der einzelnen Leistungsarten in den Unternehmungen - in der ersten Spalte in absoluten Zahlen, in der zweiten Spalte in Verhältniszahlen - aufführt, gibt auf diese Frage eine detaillierte Antwort und läßt folgende Besonderheiten der materiellen Sozialgestaltung im Mittelbetrieb erkennen.

In den untersuchten Unternehmungen werden solche Leistungsarten bevorzugt gewährt, die aufgrund ihrer Elastizität und Beweglichkeit den gegebenen Verhältnissen relativ kurzfristig angepaßt werden und unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und Notlagen schnell und wirksam eingreifen können.

Alle untersuchten Mittelbetriebe gewähren eine Weihnachtsgratifikation, 80% Zuwendungen bei besonderen Anlässen (ohne Jubiläumsgelder) und ebenfalls 80% Unterstützungs- und Versorgungsleistungen, unter denen die rückzahlbaren Darlehen (ohne Wohnungsbaudarlehen), die von 72% der Unternehmen gewährt werden, überwiegen.

1) Siehe: Anhang S. 209

60% der untersuchten Mittelbetriebe gewähren Jubiläumsgelder und 56% erstatten ihren Mitarbeitern die Fahrtkosten von und zur Arbeitsstätte ganz oder teilweise zurück. Diese auf die persönlichen Belange des einzelnen Mitarbeiters eingehenden Leistungsarten, die der Mittelbetrieb aufgrund weitgehender Kenntnisse der persönlichen Verhältnisse der Arbeitnehmer zweckmäßig gestalten kann, können wirkungsvoller als - vornehmlich vom Großbetrieb gewährte - Leistungen kollektiver, schematisierender Art sein¹⁾.

Mit Ausnahme der auch heute noch beliebten Betriebsausflüge bzw. Betriebsfeste, die von 56% der Mittelbetriebe veranstaltet werden, sind in den untersuchten Mittelbetrieben Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden, in geringerem Umfang anzutreffen.

Nur zwei Unternehmungen beschäftigen einen - nebenberuflichen - Werksarzt, nur ein Unternehmen unterhält eine Erholungseinrichtung, und zwar in der Form, daß das ganze Jahr über einige Räume in einer Gaststätte gemietet werden, und nur zwei Unternehmungen unterhalten eine Kantine bzw. Werksküche. Keines der Unternehmen besitzt ein Wohnheim, keines einen eigenen Bus zur Beförderung der Arbeitnehmer von oder zur Arbeitsstätte.

Der Grund für diese geringe Zahl solcher Leistungsarten dürfte einmal darin liegen, daß sich der Mittelbetrieb einfach nicht in der Lage sieht, diese Einrichtungen aufzubauen, weil ihm, da seine in der Regel geringere Rentabilität eine umfangreiche Selbstfinanzierung ausschließt, und seine Möglichkeiten, fremdes Ka-

1) Vgl. : H. -R. Zarth: a. a. O., S. 58

pital heranzuziehen, begrenzt sind, die finanziellen Mittel fehlen¹⁾. Zum anderen werden diese relativ starren und unelastischen Leistungsarten, die mit hohen fixen Kosten verbunden sind, für ein Unternehmen - selbst, wenn man von der in der Regel größeren Konjunkturrempfindlichkeit des Mittelbetriebes gegenüber dem Großbetrieb einmal absieht - erst dann rationell und tragbar, wenn sie von einer großen Zahl von Belegschaftsmitgliedern²⁾ in Anspruch genommen werden³⁾. Gewisse Maßnahmen sind überhaupt nur in Unternehmen mit einer Belegschaft von vielen Hunderten durchführbar.

Ebenfalls in Abhängigkeit von der Zahl der Beschäftigten gewinnt ein anderer Faktor an Bedeutung, der die Wirtschaftlichkeit von der Kostenseite her belastet. Bei allen Leistungen, bei denen auf versicherungsmathematischem Wege eine fiktive Gefahrengemeinschaft zum Ausgleich der Unterschiedlichkeit der Einzelrisiken gebildet wird, werden bei einem kleinen oder mittleren Unternehmen über dem Durchschnitt liegende Aufwendungen notwendig sein, um einen vollen Risikoausgleich - wenn er überhaupt gelingt - zu ermöglichen⁴⁾.

Unter Berücksichtigung dieses Umstandes gewinnen die Leistungen der Mittelbetriebe zur Altersversorgung und -vorsorge an Gewicht.

1) Vgl.: H.-J. Stetter: Der Beitrag der betrieblichen Sozialgestaltung zur sozialen Sicherung, Diss. Freiburg 1961, S. 238

2) Eine genaue Zahl kann hierfür nicht angegeben werden, da sie von der Zusammensetzung der Belegschaft (Anzahl der Männer, Frauen, Pendler usw.) abhängt.

3) Vgl.: H.-R. Zarth: a. a. O., S. 57

4) Vgl.: H.-J. Stetter: a. a. O., S. 229

In 9 der untersuchten (25) Mittelbetriebe werden Ruhegeldzusagen gegeben, 8 besitzen eine betriebliche Unterstützungskasse und 5 eine betriebliche Pensionskasse. Dagegen wird von der Möglichkeit, Versicherungsverträge mit Versicherungsgesellschaften abzuschließen, wodurch eine Abwälzung des Risikos und Verwaltungsaufwandes erzielt werden kann, nur in 4 Fällen Gebrauch gemacht; die Möglichkeit, die Arbeitnehmer in der Sozialversicherung höher, als es deren Einkommen entspricht, zu versichern, wird in keinem Fall genutzt.

Die Tatsache, daß in keinem Unternehmen eine Betriebsfürsorgerin tätig ist und auch in keinem eine Werkszeitschrift herausgegeben wird, sollte nicht als echtes Leistungsgefälle vom Großbetrieb, der diese Einrichtungen häufig besitzt, zum Mittelbetrieb gedeutet werden. Hier liegt eher eine zunehmende soziale Belastung der Arbeitnehmer im Großbetrieb vor, die nur unvollkommen durch die Errichtung solcher Einrichtungen kompensiert wird¹⁾.

Dieser Zusammenhang läßt sich an den beiden obengenannten Beispielen verdeutlichen. Auf die zur inneren und äußeren Meinungspflege von der Werksleitung herausgegebene Werkszeitschrift kann im Mittelbetrieb deshalb verzichtet werden, weil vielen - wenn nicht allen - Werksangehörigen aus eigener Anschauung oder mündlicher Übermittlung die betrieblichen Aufgaben verständlich sind, so daß eine schriftliche und somit unpersönliche Verständigung überflüssig wird.

1) Vgl.: E. Reigrotzki: Die betriebliche Sozialpolitik bei Unternehmen verschiedener Größe, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, N.F. Bd. 20/II (Die Konzentration in der Wirtschaft, Bd. 2, Ursachen der Konzentration), Berlin 1960, S. 1459

So auch: C.A. Schleussner: a.a.O., S. 37

Ebenso überflüssig ist - neben den meisten Einrichtungen zur Förderung der Betriebsgemeinschaft - auch die Werks- bzw. Betriebsfürsorgerin im Mittelbetrieb, da hier noch ein persönliches Verhältnis zwischen dem Unternehmer und der Belegschaft einerseits und zwischen den Arbeitnehmern andererseits herrscht. Dadurch wird der Entschluß, über private Dinge zu sprechen bzw. um Unterstützung zu ersuchen, erleichtert oder gar als selbstverständlich empfunden. Hier könnte eine Werksfürsorgerin sogar die menschlichen Kontakte stören¹⁾.

In einigen Fällen fehlt jedoch trotz der geeigneten Rentabilitätsentwicklung der Wille, betriebseigene Leistungen für den arbeitenden Menschen zu gewähren.

Hier ist einmal auf die Tatsache hinzuweisen, daß nur etwa ein Drittel (32%) der untersuchten Unternehmungen einen eigenen Beitrag zur Verhütung von Arbeitsunfällen leistet. Damit bietet das Ergebnis dieser Untersuchung eine mögliche Erklärung dafür, warum die Unfallhäufigkeit in Klein- und Mittelbetrieben größer ist als in Großbetrieben²⁾.

Zum anderen sollte auch die Tatsache zu denken geben, daß nur drei Unternehmen von der Möglichkeit Gebrauch machen, denjenigen Arbeitnehmern, die in der Mittagspause nicht nach Hause

1) Vgl.: Institut für Handwerkswirtschaft an der Universität Frankfurt a.M. (Hrsg.): Die freiwilligen sozialen Leistungen des Klein- und Mittelbetriebes, Bericht Nr. 15 der Studien und Berichte des Instituts für Handwerkswirtschaft an der Universität Frankfurt a.M., 1953, S. 4

Vgl.: W. Laudien: Problematik betrieblicher Sozialpolitik, Diss. Wilhelmshaven, 1959, S. 138 f.

2) Vgl. hierzu die Ausführungen, die auf dem Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Düsseldorf am 12. Mai 1965 zu diesem Tatbestand gemacht wurden. (Zeitungsnotiz)

können, mit Hilfe eines Verpflegungszuschusses - womit im Gegensatz zur Unterhaltung einer Kantine keine Belastung mit fixen Kosten verbunden ist - eine warme Mahlzeit zu ermöglichen.

Vor allem aber werden diejenigen betrieblichen Leistungen für den arbeitenden Menschen von den Mittelbetrieben nur in geringem Umfang gewährt, die aufgrund einer Neuorientierung der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung in den letzten Jahren in den Vordergrund des Interesses gerückt sind. Zu diesen Leistungen, deren Bedeutung der mittelständische Unternehmer offenbar noch nicht genügend erkannt hat, zählt beispielsweise die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer am Betriebserfolg. Diese Maßnahme, die den Arbeitnehmer aus seinem "Nur-Lohn-Arbeiter-Verhältnis" lösen soll, wird nur in zwei Mittelbetrieben verwirklicht.

Auch der Wohnungs- bzw. Eigenheimbau wird nur von drei Unternehmen - und zwar in der Form der Zurverfügungstellung zinsloser Darlehen - gefördert¹⁾.

Auf dem Gebiet der beruflichen Fortbildung, die, da materielle betriebliche Sozialgestaltung heute im wesentlichen nicht mehr nur noch caritatives Handeln in Einzelfällen sein kann, sondern auch die Vermittlung begabungs- und leistungsgerechter gleicher Aufstiegschancen umfassen sollte, in den Rahmen der betriebs-

1) In diesem Zusammenhang muß jedoch darauf hingewiesen werden, daß ein Teil der von den Unternehmen gewährten zinslosen oder zinsverbilligten Darlehen von den Arbeitnehmern zur Finanzierung von Eigenheimen verwendet werden kann, so daß die Unternehmer, ohne bewußt dieses Ziel zu verfolgen, eventuell einen Beitrag zur Eigentumbildung leisten, der größer ist, als derjenige, der in der vorliegenden Untersuchung zahlenmäßig ausgewiesen wird.

eigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen gehört¹⁾, sind nur zwei Unternehmen tätig. Sie erstatten den Teilnehmern an außerhalb des Betriebes stattfindenden Veranstaltungen bzw. Kursen alle oder einen Teil der Aufwendungen zurück. Auf diesem Gebiet, das heute mehr denn je vom Unternehmen gefördert werden sollte, schon deshalb, weil die stürmische Entwicklung eine laufende Anpassung an neue technische, ökonomische und gesellschaftliche Gegebenheiten verlangt²⁾, neigt der mittelständische Unternehmer offensichtlich zu einem bedauerlichen Betriebsegoismus, aus Angst, der begabte Mitarbeiter könnte anschließend seinen Arbeitsplatz verlassen. Dieser Betriebsegoismus lohnt sich jedoch nicht, da der "verkannte" Begabte, dem keine angemessene Aufgabe gestellt werden kann, selten ein zufriedener Mitarbeiter ist³⁾.

Abschließend ist auf die Gewährung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes hinzuweisen. Da nur fünf Unternehmen (20%) ein zusätzliches Urlaubsgeld gewähren, kommt auf den Mittelbetrieb eine weitere finanzielle Belastung zu, wenn in allen Wirtschaftsbereichen die gewerkschaftlichen Forderungen erfüllt werden, wonach das Urlaubsgeld Bestandteil des Tarifvertrages werden soll. Gleichzeitig wird diese Leistung dem Ermessen des Unternehmers entzogen, wodurch ein Stück betriebseigener Sozialgestaltung verloren geht.

1) Vgl. hierzu: H. Friedrichs: Tendenzen der betrieblichen Sozialpolitik, in: Arbeit und Sozialpolitik, 15. Jg., Nr. 8, 1961, S. 241

2) Vgl.: F. Brendgen: Forderungen betrieblicher Sozialpolitik an die Betriebsorganisation, Diss. Köln 1954, S. 104 f.

3) Vgl.: E. Bardey: Sozialleistungen - aber mit Maß, Stuttgart 1959, S. 48

Die vorliegende Untersuchung zeigt, daß der Mittelbetrieb nicht die gleiche Anzahl an zusätzlichen Einrichtungen wie das Großunternehmen zu bieten braucht, um denselben Effekt wie das Großunternehmen zu erzielen, da er ein persönliches Ausgestalten des Arbeitsverhältnisses leichter ohne solche Hilfsmittel erreichen kann.

Andererseits wird deutlich, daß sich der mittelständische Unternehmer den neuen Aufgabengebieten der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung noch wenig zugewandt und noch nicht alle für ihn günstigen Möglichkeiten der Gestaltung betriebseigener Leistungen für den Arbeitnehmer erkannt hat.

2. Die Struktur der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen aller untersuchten Unternehmen

Die vorstehenden Darlegungen über den monetären Gesamtbetrag und die Häufigkeitsverteilung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen vermitteln bereits einen aufschlußreichen Einblick in die materielle Sozialgestaltung des Mittelbetriebes. In der folgenden Untersuchung soll nun dieses Bild durch die Beantwortung der Frage, wie sich der Gesamtbetrag der den Menschen im Betrieb zusätzlich zum Lohn und den Pflichtabgaben gewährten Leistungen auf die einzelnen, zur Erreichung sozialpolitischer und unternehmungswirtschaftlicher Ziele eingesetzten Leistungsarten verteilt, erweitert und abgerundet werden.

Auf diese Frage versucht Tabelle 7¹⁾, in der die Gliederung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen aller

1) Siehe: Anhang S. 210

untersuchten Unternehmen und der Industriebetriebe nach Ziel und Art - in der ersten Spalte in DM pro Kopf der Arbeitnehmer, in der zweiten in v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme und in der dritten in v.H. der Summe aller Leistungsarten - vorgenommen wird, eine umfassende Antwort zu geben¹⁾.

In allen erfaßten Unternehmen - das Bild ändert sich für die Industriebetriebe nur unwesentlich - nehmen die Leistungen, die den Arbeitnehmern zu bestimmten Anlässen zur freien Verfügung gewährt werden, mit DM 234, -- pro Kopf der Arbeitnehmer bzw. 3,6 v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme, das sind 52% des Gesamtbetrages der betriebseigenen Leistungen für den Arbeitnehmer, mit weitem Abstand den ersten Platz ein.

Unter den Leistungsarten, die diesem Ziel dienen, steht die Weihnachtsgratifikation mit einem Pro-Kopf-Betrag von DM 204, -- bzw. 3,1 v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme oder 45% der Summe aller Leistungsarten an erster Stelle. Es folgen die Beträge aus Erfolgsbeteiligungen und die Jubiläumsgelder in Höhe von DM 13, -- bzw. DM 12, -- pro Kopf der Arbeitnehmer oder 0,2 v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme, vor den sonstigen Zuwendungen bei besonderen Anlässen, für die die Unternehmen DM 5, -- pro Arbeitnehmer oder 0,1 v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme aufwenden.

Zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen bringen die Mittelbetriebe für die Altersversorgung und -vorsorge einen Betrag von DM 100, -- pro Kopf der Arbeitnehmer oder

1) Die geringfügigen Ungenauigkeiten der Angaben sind auf die vorgenommenen Auf- bzw. Abrundungen zurückzuführen.

1,5 v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme, das sind 22% der Summe aller Leistungsarten, auf.

Unter den Leistungsarten kommt den Beträgen, die an betriebliche Unterstützungskassen abgeführt werden, mit DM 46, -- pro Kopf der Arbeitnehmer (0,7 v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme) die größte Bedeutung zu. Mit Pro-Kopf-Beträgen in Höhe von DM 28, -- bzw. DM 20, -- (0,4 v.H. bzw. 0,3 v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme) folgen die Beträge, die an betriebliche Pensionskassen überwiesen und diejenigen, die in Form von Ruhegeldzusagen gewährt werden. Mit DM 6, -- pro Kopf der Arbeitnehmer (0,1 v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme) nimmt sich der Betrag, der an außerbetriebliche Versicherungsgesellschaften überwiesen wird, bescheiden aus.

Die Leistungen, die die Mittelbetriebe zur freien Verfügung der Arbeitnehmer und zu deren Altersversorgung zusätzlich zu den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen aufwenden, nehmen mit (zusammen) rd. $\frac{3}{4}$ (74%) des Gesamtbetrages der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen einen solch breiten Raum ein, daß die übrigen Leistungsarten weit in den Hintergrund gedrängt werden.

Mit DM 8, -- pro Kopf der Arbeitnehmer oder 0,1 v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme (2 v.H. der Summe aller Leistungsarten) wird im Durchschnitt aller untersuchten Mittelbetriebe nur ein relativ unbedeutender Beitrag zur Gesundheitserhaltung der Belegschaftsmitglieder geleistet.

Von den erfaßten Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden - sie erreichen insge-

samt eine Höhe von DM 7, -- pro Kopf der Arbeitnehmer - nehmen die Leistungen für den Gesundheitsdienst, einschließlich des werksärztlichen Dienstes, und die Aufwendungen für Erholungseinrichtungen mit je DM 3, -- pro Kopf der Arbeitnehmer die erste Stelle ein. Für die Unfallbekämpfung wird lediglich eine D-Mark pro Kopf der Arbeitnehmer aufgewandt. Unter den Leistungsarten, die den einzelnen Belegschaftsmitgliedern direkt zufließen, wird ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von DM 1, -- pro Kopf der Arbeitnehmer gewährt, so daß hier, sollte diese Leistungsart in Kürze Bestandteil aller Tarifverträge werden, eine große Belastung auf den Mittelbetrieb zukommt.

Für die Bereitstellung und Schaffung von Wohnraum werden im Durchschnitt aller erfaßten Mittelbetriebe DM 37, -- pro Kopf der Arbeitnehmer oder 0,6 v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme, das sind 8% der Summe aller Leistungsarten, aufgebracht.

Unter den Leistungsarten, die zur Verwirklichung dieses Zieles eingesetzt werden - Leistungsarten zum Nutzen der gesamten Belegschaft werden nicht gewährt - stehen die Aufwendungen für werkseigene Wohnungen mit einem Pro-Kopf-Betrag von DM 32, -- oder 0,5 v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme an erster Stelle, gefolgt von den Mietbeihilfen und den Leistungen zur Übernahme oder Verringerung der Umzugskosten, für die DM 3, -- bzw. DM 2, -- pro Kopf der Arbeitnehmer aufgewandt werden. Nicht einmal eine D-Mark pro Kopf der Arbeitnehmer stellen die Mittelbetriebe zur Förderung des Eigenheimbaues zur Verfügung.

Für die (einen indirekten Beitrag zur Lösung der Wohnungsfrage darstellende) Unterstützung der Pendler werden DM 25, -- pro Kopf der Arbeitnehmer oder 0,4 v.H. der "bereinigten" Brutto-

Lohn- und Gehaltssumme (6 v.H. der Summe aller Leistungsarten) in Form von Fahrgeldrückerstattungen gewährt.

Für Unterstützungs- und Versorgungsleistungen, die von 80% der untersuchten Mittelbetriebe gewährt werden, werden DM 31, -- pro Kopf der Arbeitnehmer (im industriellen Sektor DM 26, --) oder 0,5 v.H. (0,4 v.H.) der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme, das sind 7 v.H. (6 v.H.) der Summe aller Leistungsarten, aufgebracht.

Die Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden, vereinigen mit DM 20, -- (0,3 v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme) rd. 2/3 der Leistungsarten, die zur Verwirklichung dieses Zieles eingesetzt werden, auf sich. Unter diesen Leistungsarten fällt der Betrag in Höhe von DM 19, -- pro Kopf der Arbeitnehmer, der für die Unterhaltung von Kantine und Werksküchen aufgebracht wird, besonders ins Gewicht, während die übrigen Leistungsarten weitgehend unbedeutend sind. Dies ist umso bemerkenswerter, da nur zwei der untersuchten Mittelbetriebe diese Einrichtungen unterhalten.

Unter den auf die persönlichen Belange der einzelnen Arbeitnehmer zugeschnittenen Leistungsarten, für die DM 11, -- (im industriellen Sektor DM 5, --) pro Kopf der Arbeitnehmer oder 0,2 v.H. (0,1 v.H.) der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme aufgebracht werden, nehmen die Wirtschaftsbeihilfen und Verpflegungszuschüsse mit DM 5, -- bzw. DM 4, -- pro Kopf der Arbeitnehmer (im industriellen Sektor DM 1, -- bzw. DM 2, --) oder 0,1 v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme die ersten Plätze ein, während für die von 72% der untersuchten Unternehmen gewährten rückzahlbaren Firmendarlehen (ohne

Wohnungsbaudarlehen) sowie für die nicht-rückzahlbaren Finanzbeihilfen lediglich jeweils eine D-Mark pro Kopf der Arbeitnehmer aufgebracht werden.

Unter den Maßnahmen, die zur kulturellen Förderung eingesetzt werden, wird von den untersuchten Mittelbetrieben lediglich die althergebrachte Form des Betriebsausfluges bzw. Betriebsfestes gewählt. Für diese Veranstaltungen werden DM 15,- pro Kopf der Arbeitnehmer oder 0,2 v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme (3 v.H. der Summe aller Leistungsarten) aufgebracht.

Für die berufliche Fortbildung und Information der Mitarbeiter, die möglicherweise als die derzeit vordringlichsten Zielsetzungen der Sozialpolitik angesehen werden können, wird von den untersuchten Mittelbetrieben nicht einmal eine D-Mark pro Kopf der Arbeitnehmer gewährt.

Aus dieser detaillierten Darstellung der Struktur der betriebs-eigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen aller untersuchten Mittelbetriebe, die in Schaubild 7¹⁾ nochmals in straffer Form veranschaulicht wird, lassen sich einige typische Merkmale der materiellen Sozialgestaltung im Mittelbetrieb ersehen, die teilweise bereits bei der Analyse der Häufigkeitsverteilung der Maßnahmen angeklungen sind.

- a) 90 v.H. aller Leistungsarten, die von den Mittelbetrieben zusätzlich zu den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen gewährt werden, sind solche, die dem einzelnen Be-

1) Siehe: Anhang S. 226

legschaftsmitglied direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen.

- b) Auf dem Gebiet der (auf die persönlichen Belange der Arbeitnehmer zugeschnittenen) Soforthilfe, wie z.B. Darlehen, Finanzbeihilfen usw., dem Gebiet, auf dem 4/5 der untersuchten Mittelbetriebe tätig sind, tritt die zahlenmäßig zu erfassende Leistung hinter der immateriellen Leistung zurück. Aus diesem Grunde dürfen Wirksamkeit und Bedeutung der betriebs-eigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen nicht allein nach der Höhe der monetären Beträge gewertet werden.
- c) Andererseits unterstreicht dieser Überblick nochmals die Tatsache, daß die Mittelbetriebe die Bedeutung derzeitig vorrangiger Aufgaben, worunter die berufliche Fortbildung der Arbeitnehmer, die Erfolgsbeteiligung oder der Unfallschutz zu nennen sind, noch nicht genügend erkannt und berücksichtigt haben.

Da die Verschiedenartigkeit der wirtschaftlichen und sozialen Struktur der Unternehmen jeweils besondere "Sozialmaßnahmen" erfordert¹⁾, werden im folgenden Kapitel diejenigen Einflüsse auf die Struktur der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb untersucht, die von der unterschiedlichen Anzahl der Beschäftigten, den Besonderheiten des Wirtschaftszweiges und der regionalen Streuung der Unternehmen ausgehen.

1) Vgl.: H.-R. Zarth; a.a.O., S. 12

3. Die Struktur der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in Abhängigkeit von der Zahl der Beschäftigten

Im Anschluß an die vorstehenden Ausführungen über den Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen, die zeigten, daß der Betrag mit zunehmender Beschäftigtenzahl ansteigt, versuchen die folgenden Untersuchungen eine Antwort auf die Frage zu geben, inwieweit die Struktur der betriebseigenen Leistungen für den Arbeitnehmer mit der Zahl der Beschäftigten variiert.

Aus Tabelle 8¹⁾, in der die Gliederung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in industriellen Mittelbetrieben unterschiedlicher Beschäftigtenzahl nach Ziel und Art - in der ersten Spalte in DM pro Kopf der Arbeitnehmer, in der zweiten in v. H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme und in der dritten in v. H. der Summe aller Leistungsarten - vorgenommen wird, lassen sich insbesondere folgende Tatbestände erkennen, die in Schaubild 8²⁾ nochmals in straffer Form veranschaulicht werden.

In allen Größenklassen nehmen die Leistungen, die den Arbeitnehmern bei besonderen Anlässen zur freien Verfügung gewährt werden, den ersten Platz ein. Obwohl die Beträge von DM 162, -- pro Kopf der Arbeitnehmer, oder 2,4 v. H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme in Unternehmen mit 50 - 99 Beschäftigten über DM 192, -- pro Kopf der Arbeitnehmer (2,7 v. H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme) in Unternehmen mit 100 - 199 Beschäftigten und DM 200, -- pro Kopf der Arbeitnehmer (3,3 v. H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und

1) Siehe: Anhang S. 211

2) Siehe: Anhang S. 227

Gehaltssumme) in Unternehmen mit 200 - 349 Beschäftigten auf DM 290, -- pro Kopf der Arbeitnehmer (4,2 v. H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme) in Unternehmen mit 350 - 549 Beschäftigten ansteigen, ist ihr Anteil an der Summe aller Leistungsarten in allen Größenklassen relativ gleich hoch. Die Beträge machen in den industriellen Mittelbetrieben unterschiedlicher Beschäftigtenzahl - ohne eine Abhängigkeit von der Zahl der Beschäftigten erkennen zu lassen - zwischen 50 und 55 v. H. der Summe aller Leistungsarten aus.

Unter den Leistungsarten, die den Arbeitnehmern zur freien Verfügung gewährt werden, hat die Weihnachtsgratifikation das größte Gewicht. Sieht man von der Sonderbewegung in Unternehmen mit 100 - 199 Beschäftigten einmal ab - diese wird durch aus Anlaß eines Firmenjubiläums geleistete Sonderbeträge verursacht -, dann ist hier eine Steigerung der Pro-Kopf-Beträge mit zunehmender Beschäftigtenzahl zu ersehen. Mit einem Anteil von 44% an der Summe aller Leistungsarten ist in Mittelbetrieben mit der geringsten Beschäftigtenzahl im Vergleich zu den übrigen Unternehmen, bei denen der Anteil der Weihnachtsgratifikation an der Summe aller Leistungsarten zwischen 35 und 50% beträgt, kein Zurückdrängen des Gewichtes anderer Leistungsarten durch die Weihnachtsgratifikation zu erkennen.

Bei den Jubiläumsgeldern (mit Ausnahme der aus Anlaß des erwähnten Firmenjubiläums gewährten Sonderleistungen) und den sonstigen Zuwendungen bei besonderen Anlässen, deren Beträge mit zwischen DM 3, -- und DM 14, -- pro Kopf der Arbeitnehmer nicht sehr ins Gewicht fallen, ist keine Zunahme der Pro-Kopf-Beträge mit steigender Beschäftigtenzahl festzustellen. Hier ist, wenn überhaupt, noch eher von einem Leistungsgefälle in Rich-

tung auf die Unternehmen mit einer größeren Beschäftigtenzahl zu sprechen. Erfolgsbeteiligungen sind nur in Unternehmen mit 200 - 349 Beschäftigten in Höhe von DM 24, -- pro Kopf der Arbeitnehmer (0,4 v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehalts-summe) anzutreffen.

Die Beträge, die die Mittelbetriebe aus eigenem Anlaß zur Altersversorgung und -vorsorge der Arbeitnehmer aufbringen, sind in allen Größenklassen mit zwischen DM 96, -- und DM 109, -- pro Kopf der Arbeitnehmer bzw. mit zwischen 1,3 v.H. und 1,6 v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme in etwa gleich hoch.

Betrachtet man hingegen den Anteil dieser Leistungen an der Summe aller Leistungsarten, dann ergibt sich ein Leistungsgefälle von Mittelbetrieben mit 50 - 99 Beschäftigten zu solchen mit 350 - 549 Beschäftigten.

Im Gegensatz zur Höhe der Pro-Kopf-Beträge besteht in der Art der Gewährung dieser Leistungen ein bemerkenswerter Unterschied zwischen Unternehmen unterschiedlicher Beschäftigtenzahl.

Die Mittelbetriebe mit 50 - 99 Beschäftigten gewähren rd. die Hälfte (47%) ihrer Leistungen zur Altersversorgung über überbetriebliche Versorgungseinrichtungen. Dabei werden allerdings nur Verträge mit Versicherungsgesellschaften abgeschlossen, während die Möglichkeit der Höherversicherung in der Sozialversicherung ungenutzt bleibt. Diese Maßnahme ermöglicht es den Mittelbetrieben mit einer geringen Beschäftigtenzahl, den sie besonders stark belastenden Verwaltungsaufwand und das für sie besonders hohe Risiko nach außen zu verlagern. Als weitere Leistungsarten kommen in dieser Größenklasse Ruhegeldzusagen in Höhe von DM 38, -- pro Kopf der Arbeitnehmer und Leistungen an betriebliche Unterstützungskassen in Höhe von DM 20, -- pro

Kopf der Arbeitnehmer zum tragen. Pensionskassen werden nicht unterhalten. Die Unternehmen mit 100 - 199 Beschäftigten gewähren in etwa zu gleichen Teilen Ruhegeldzusagen (DM.50, -- pro Kopf der Arbeitnehmer) und Zuwendungen an betriebliche Unterstützungskassen (DM 46, -- pro Kopf der Arbeitnehmer). Darüber hinaus werden keine Leistungsarten gewährt.

Bei den Mittelbetrieben mit 200 - 349 Beschäftigten stehen mit den betrieblichen Unterstützungskassen, denen rd. 80% der Beträge zugeführt werden und bei den Unternehmen mit 350 - 549 Beschäftigten mit den betrieblichen Pensions- und Unterstützungskassen, denen zusammen 91% (davon 74% an Pensionskassen) der Leistungen zur Altersversorgung zugeführt werden, die rechtlich selbständigen Versorgungseinrichtungen im Vordergrund.

Dieser Gestaltungswandel unterstreicht die Tatsache, daß ein Unternehmen zweckmäßigerweise erst von einer größeren - nicht eindeutig zu bestimmenden - Beschäftigtenzahl an als selbständiger Träger der Altersversorgung auftreten kann und auch sollte.

Die Beträge, die von den Mittelbetrieben aus eigenem Antrieb heraus pro Kopf der Arbeitnehmer für deren Gesunderhaltung aufgebracht werden, sind in den Unternehmen mit 50 - 99 bzw. 100 - 349 Beschäftigten mit DM 5, -- bzw. DM 3, -- in etwa gleich hoch. Dagegen tritt eine deutliche Steigerung auf DM 14, -- pro Kopf der Arbeitnehmer bei den Unternehmen mit 350 - 549 Beschäftigten ein. Diese resultiert vornehmlich aus den Aufwendungen, die zur Unterhaltung von Erholungseinrichtungen aufgebracht werden, sowie den Beträgen, die für (nebenberufliche) Werksärzte aufzuwenden sind, das heißt aus Einrichtungen, die erst bei einer Belegschaft von einigen Hundert Arbeitnehmern tragbar werden.

Die übrigen Leistungsarten fallen mit Beträgen von DM 3, -- pro Kopf der Arbeitnehmer und darunter bei allen Mittelbetrieben kaum ins Gewicht. Der Anteil der Leistungsarten, die zur Verwirklichung dieses Zieles eingesetzt werden, an der Summe aller Leistungsarten beträgt in allen Größenklassen zwischen 1 und 3%.

Für die Bereitstellung und Schaffung von Wohnraum bringen die Mittelbetriebe je nach Beschäftigtenzahl unterschiedlich hohe Pro-Kopf-Beträge auf. Ohne daß von einer vollkommen gleichlaufenden Entwicklung der Höhe der Beträge mit der Zahl der Belegschaftsmitglieder gesprochen werden kann - die Leistungen der Unternehmen mit 200 - 349 Beschäftigten weichen mit DM 3, -- pro Kopf der Arbeitnehmer stark von der Tendenz ab¹⁾ - wird dennoch ein Leistungsgefälle von Mittelbetrieben mit 350 - 549 Beschäftigten, die DM 79, -- pro Kopf der Arbeitnehmer aufbringen, zu denjenigen mit 50 - 99 Beschäftigten, die DM 7, -- pro Arbeitnehmer leisten, erkennbar. Auch der Anteil dieser Leistungsarten am Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen ist in den Unternehmen mit der größten Beschäftigtenzahl am höchsten. (14 v. H. gegenüber 2 v. H. in Unternehmen mit 50 - 99 Beschäftigten).

In allen Größenklassen nehmen die Aufwendungen für werkseigene Wohnungen die weitaus dominierende Stellung ein; in Mittelbetrieben mit 50 - 99 Beschäftigten ist dies überhaupt die einzige Leistungsart, die für die Bereitstellung von Wohnraum gewährt wird. Nur in Unternehmen mit 200 - 349 Beschäftigten wird ein Beitrag zum Erwerb von Eigentumswohnungen geleistet, der jedoch mit einem Pro-Kopf-Betrag von DM 1, -- kaum ins Gewicht fällt.

1) Bei einer umfassenderen Untersuchung dürfte dieser Betrag höher liegen.

Für Mietbeihilfen, die in Unternehmen mit 100 - 199 Beschäftigten und solchen mit 350 - 549 Beschäftigten gewährt werden, werden, ebenso wie für die in Unternehmen mit 350 - 549 Beschäftigten gewährte Übernahme der Umzugskosten, Beträge unter DM 10, -- pro Kopf der Arbeitnehmer aufgebracht.

Die Verkehrsleistungen, unter denen nur die Fahrgeldrückerstattung verwirklicht wird, erreichen in Mittelbetrieben mit 200 - 349 und 350 - 549 Beschäftigten mit DM 32, -- und DM 26, -- pro Kopf der Arbeitnehmer einen Betrag, der rd. drei mal so hoch ist, wie der, der in Unternehmen mit (insgesamt) 50 - 199 Beschäftigten hierfür aufgebracht wird. (DM 9, -- pro Kopf der Arbeitnehmer). Ihr Anteil an der Summe aller Leistungsarten ist in den Mittelbetrieben mit einer großen Beschäftigtenzahl ebenfalls höher als in denjenigen mit einer kleinen Belegschaft.

Bei den Unterstützungs- und Versorgungsleistungen ist - geht man von einer engen Bindung der Höhe der gewährten Beträge mit der Zahl der Beschäftigten aus - nur bedingt ein Leistungsgefälle von den Mittelbetrieben mit größerer Beschäftigtenzahl zu jenen mit einer kleinen Zahl von Belegschaftsmitgliedern zu verzeichnen.

Ein Leistungsgefälle kann jedoch dann erkannt werden, wenn man die Mittelbetriebe der beiden oberen und der beiden unteren Größenklassen zusammenfaßt. Die Mittelbetriebe mit 200 - 349 bzw. 350 - 549 Beschäftigten erbringen mit DM 38, -- bzw. DM 25, -- pro Kopf der Arbeitnehmer erheblich höhere Beträge als die Mittelbetriebe mit 50 - 99 bzw. 100 - 199 Beschäftigten, die DM 14, -- bzw. DM 4, -- pro Kopf der Arbeitnehmer leisten.

Auch der Anteil dieser Leistungsarten an der Summe aller Leistungsarten ist in den Mittelbetrieben mit einer größeren Belegschaft etwas höher als in den Unternehmen mit einer kleineren

Beschäftigtenzahl. Dieser höhere Betrag resultiert aus dem Übergewicht, das die Unternehmen mit einer größeren Belegschaft bei den Leistungsarten haben, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden. Hierunter kommt den Aufwendungen für Kantinen und Werksküchen mit DM 33,-- bzw. DM 20,-- pro Kopf der Arbeitnehmer die größte Bedeutung zu. Diese Einrichtungen können aufgrund der erheblichen Fixkostenbelastung zweckmäßig, das heißt bei relativ niedrigen Durchschnittskosten, nur in Unternehmen mit mehreren Hundert Belegschaftsmitgliedern unterhalten werden.

Auf der anderen Seite bringen die Unternehmen mit 50 - 99 Beschäftigten einen größeren Betrag für solche Leistungsarten auf, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt zufließen. Unter den Leistungsarten stehen die Wirtschaftsbeihilfen und Verpflegungszuschüsse mit Pro-Kopf-Beträgen von DM 5,-- bzw. DM 4,-- an erster Stelle. Durch dieses Ausweichen auf überbetriebliche Versorgungsformen umgehen diese Unternehmen die hohe Fixkostenbelastung, die die Einrichtung eigener Kantinen und Werksküchen mit sich bringt.

Für rückzahlbare und nicht-rückzahlbare Firmendarlehen (ohne Wohnungsbaudarlehen) wenden alle Mittelbetriebe, ohne Unterschied der Belegschaftsstärke, lediglich DM 1,-- bis DM 2,-- pro Kopf der Arbeitnehmer auf.

Für Betriebsausflüge und Betriebsfeste, die bis auf eine Ausnahme (Betriebsbücherei) einzigen Leistungsarten, die zur kulturellen Förderung und daneben auch zur "Pflege zwischenmenschlicher Beziehungen" gewährt werden, werden, mit Ausnahme der Unternehmen mit 100 - 199 Beschäftigten, bei denen eventuell

die mit einem Firmenjubiläum verbundenen Geldzahlungen diese Sonderbewegung bewirken, mit zwischen DM 15, -- und DM 19, -- pro Kopf der Arbeitnehmer in allen Mittelbetrieben in etwa die gleichen Beträge gewährt. Der Betrag ist mit DM 19, -- pro Kopf der Arbeitnehmer in den Unternehmen mit 50 - 99 Beschäftigten am höchsten. Dies führt, betrachtet man den Anteil dieser Leistungsart an der Summe aller Leistungsarten, zu einem Leistungsgefälle in Richtung auf die Mittelbetriebe mit einer größeren Beschäftigtenzahl.

Leistungen zur beruflichen Fortbildung und Information der Arbeitnehmer werden nur in Unternehmen mit 200 - 349 Beschäftigten gewährt. Diese erstatten ihren Mitarbeitern Kursgebühren in Höhe von DM 1, -- pro Kopf der Arbeitnehmer zurück.

Auf die Frage, inwieweit die einzelnen Leistungsarten in den verschiedenen Größenklassen den Arbeitnehmern direkt oder zu deren allgemeinem Nutzen gewährt werden, kann folgendes gesagt werden:

Mittelbetriebe mit einer größeren Beschäftigtenzahl gewähren - ohne daß eine vollkommene Bindung der Höhe der Beträge an die Zahl der Beschäftigten gegeben ist - sowohl höhere Beträge für Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen, als auch höhere Beträge für Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden, als Mittelbetriebe mit geringerer Beschäftigtenzahl.

Der Anteil der Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden, an der Summe aller Leistungsarten, die mit zwi-

schen 3 und 13% in allen Mittelbetrieben relativ gering ist, ist in Mittelbetrieben mit einer größeren Beschäftigtenzahl höher als in solchen mit einer geringen Belegschaftsstärke. Folglich ist das Verhältnis bei den Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt zufließen, umgekehrt.

Im Anschluß an die vorstehenden Ausführungen, die zeigen, daß die Mittelbetriebe mit einer größeren Belegschaft für die Verwirklichung der von ihnen angestrebten Ziele, mit Ausnahme der Altersversorgung und kulturellen Förderung¹⁾, höhere Beträge pro Kopf der Arbeitnehmer gewähren als Mittelbetriebe mit einer geringen Beschäftigtenzahl - ohne daß jedoch in jedem Fall eine strenge Abhängigkeit der Höhe der Beträge von der Zahl der Beschäftigten gegeben ist - taucht folgende Frage auf:

Ist der Unterschied zwischen den je nach Beschäftigtenzahl verschiedenen hohen Beträgen wirklich dadurch bedingt, daß Mittelbetriebe mit einer kleinen Belegschaft geringere betriebseigene Leistungen für den arbeitenden Menschen gewähren, als solche mit einer größeren Belegschaft, oder liegt der Grund für diese unterschiedlichen Beträge in der unterschiedlichen Besetzung der Mittelbetriebe mit bestimmten Leistungsarten?

Um diese Frage zu prüfen, werden in Tabelle 9²⁾ die betriebs-eigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen der Unternehmen mit unterschiedlicher Beschäftigtenzahl auf diejenigen Personen bezogen, die in solchen Mittelbetrieben beschäftigt sind,

1) Ein Vergleich der Maßnahmen, die zur beruflichen Fortbildung und Information gewährt werden, kann, da solche Leistungen nur in einer Größenklasse erbracht werden, nicht durchgeführt werden.

2) Siehe: Anhang S. 212

die Leistungen dieser Art aufweisen. (Betroffene) Bei diesem Vergleich werden die ursprünglichen Unterschiede teilweise verwischt, ohne jedoch vollkommen aufgehoben zu werden.

Ein Leistungsgefälle von Mittelbetrieben mit einer größeren zu solchen mit einer kleineren Belegschaft wird meist erst ersichtlich, wenn man die beiden oberen und die beiden unteren Größenklassen zusammenfaßt, das heißt die Unterschiede zwischen Mittelbetrieben mit 50 - 199 und solchen mit 200 - 549 Beschäftigten betrachtet. Dies wird in den folgenden Untersuchungen oftmals durchgeführt.

Die Summe aller Leistungsarten pro Kopf der Betroffenen, die höher ist als die Summe aller Leistungsarten pro Kopf der Arbeitnehmer, wächst nicht exakt mit der Zahl der Beschäftigten, ist jedoch in den Unternehmen mit 200 - 549 Beschäftigten höher als in denen mit 50 - 199 Beschäftigten.

Im Gegensatz hierzu kann ein solches Leistungsgefälle bei der Summe der Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt zufließen, nicht festgestellt werden. Hier ist, wenn überhaupt, da die Leistungen der Unternehmen mit 200 - 349 Beschäftigten die Tendenz durchbrechen, eher ein Gefälle in Richtung auf Mittelbetriebe mit einer größeren Beschäftigtenzahl zu erkennen.

Demgegenüber weisen die Mittelbetriebe mit einer größeren Belegschaft höhere Beträge pro Kopf der Betroffenen für solche Leistungsarten auf, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden, ohne daß jedoch von einer vollkommenen Gleichrichtung der Höhe der Beträge mit der Zahl der Beschäftigten gesprochen werden kann. Durch diese Mehrleistung wird die Summe aller Leistungsarten pro Kopf der Betroffenen der Mittel-

betriebe mit einer größeren Beschäftigtenzahl über diejenige der Mittelbetriebe mit einer kleinen Belegschaft gehoben. Im einzelnen sind folgende Strukturmerkmale ersichtlich:

Die Leistungen zur freien Verfügung der betroffenen Arbeitnehmer, die nicht mehr überall an erster Stelle stehen, sondern in den Unternehmen mit 50 - 99 und 100 - 199 Beschäftigten von den Ausgaben für die Altersversorgung und -vorsorge auf den zweiten Rang verdrängt werden, wachsen, wenn auch aufgrund der hohen Leistungen dieser Art in Unternehmen mit 200 - 349 Beschäftigten keine vollkommene Abhängigkeit der Höhe der Beträge von der Beschäftigtenzahl gegeben ist, mit der Zahl der Beschäftigten.

Ein Leistungsgefälle in Richtung auf Mittelbetriebe mit geringerer Beschäftigtenzahl findet man auch bei der von allen Mittelbetrieben gewährten Weihnachtsgratifikation. Die Beträge pro Kopf der Arbeitnehmer sind hier identisch mit denen pro Kopf der Betroffenen.

Bei den Jubiläumsgeldern, bei denen die Beträge, die aus Anlaß eines Firmenjubiläums gewährt werden, das Bild verzerren, und den sonstigen Zuwendungen bei besonderen Anlässen, läßt sich, wenn überhaupt, ein Leistungsgefälle in Richtung auf Mittelbetriebe mit einer größeren Belegschaft erkennen.

Ein Leistungsgefälle von Mittelbetrieben mit einer kleineren zu solchen mit einer größeren Belegschaft, läßt sich auch bei den Leistungen (pro Kopf der Betroffenen) zur Altersversorgung und -vorsorge feststellen, wobei besonders die Höhe der Beträge auffällt, die in den Mittelbetrieben der unteren Größenklassen für Ruhegeldzusagen und Unterstützungskassen pro Kopf der Betroffenen aufgebracht werden. Wenn Mittelbetriebe mit einer

kleinen Belegschaft einen eigenen Beitrag zur Altersversorgung und -vorsorge leisten, dann liegt der Betrag, der für diese Leistung pro Kopf der betroffenen Arbeitnehmer aufgebracht wird, in der Regel über demjenigen, der zur Erreichung dieses Zieles von Mittelbetrieben mit einer größeren Beschäftigtenzahl geleistet wird.

Auf dem Gebiet des Gesundheitswesens ist keine vollkommene Gleichrichtung der Höhe der geleisteten Beträge pro Kopf der Betroffenen mit der Zahl der Beschäftigten ersichtlich, aber dennoch ist, wenn man die Beträge der Mittelbetriebe mit 200 - 549 Beschäftigten (insgesamt) mit denen der Unternehmen mit 50 - 199 Beschäftigten (insgesamt) vergleicht, ein Leistungsgefälle in Richtung auf die Mittelbetriebe mit einer kleinen Belegschaft zu erkennen.

Ein solches Leistungsgefälle läßt sich auch bei den unter den gesamten hierfür eingesetzten Leistungsarten überwiegenden Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden, ableiten. Dies ist in erster Linie auf die Unterhaltung von Erholungseinrichtungen zurückzuführen.

Auf der anderen Seite ist bei den Leistungsarten, die den einzelnen Belegschaftsmitgliedern direkt zufließen, ein Leistungsgefälle in Richtung auf die Mittelbetriebe mit einer größeren Belegschaft ersichtlich. Dieses sollte jedoch unter Vorbehalt gesehen werden, da es wegen der relativ kleinen Zahl von untersuchten Unternehmen auch zufällig sein kann¹⁾.

1) Je mehr Untergruppen gebildet werden, desto größer muß das Sample gewählt werden, um zuverlässige statistische Maßzahlen zu erhalten.

Vgl. hierzu: M. Parten: a. a. O., S. 206

Die Beträge, die von den Mittelbetrieben pro Kopf der Betroffenen für die Bereitstellung und Schaffung von Wohnraum aufgebracht werden - hierunter sind lediglich die Aufwendungen für werkseigene Wohnungen von größerer Bedeutung - lassen nur schwerlich eine Abhängigkeit von der Zahl der Beschäftigten erkennen. Faßt man die Mittelbetriebe mit 50 - 99 und 100 - 199 Beschäftigten und diejenigen mit 200 - 349 und 350 - 549 Beschäftigten zu jeweils einer Gruppe zusammen, so ergibt sich ein Leistungsgefälle in Richtung auf die Unternehmen mit 200 - 549 Beschäftigten, das heißt eine Umkehrung des Gefälles, das - ebenfalls unter Zusammenfassung der ursprünglichen Größenklassen - bei der Analyse der hierfür geleisteten Beträge pro Kopf der Arbeitnehmer gefunden wurde.

Die Beträge, die die Mittelbetriebe je Betroffenen für die Rückerstattung der Fahrtkosten von und zur Arbeitsstätte gewähren, wachsen nicht fortlaufend mit der Zahl der Beschäftigten. Auch ein Vergleich der hierfür geleisteten Beträge zwischen den zu zwei Größenklassen zusammengefaßten Unternehmen verdeutlicht ein nur sehr geringes Leistungsgefälle in Richtung auf die Mittelbetriebe mit einer kleinen Belegschaft.

Für Unterstützungs- und Versorgungsleistungen werden in den Unternehmen mit (insgesamt) 200 - 549 Beschäftigten höhere Beträge pro Kopf der Betroffenen aufgewandt als in den Unternehmen mit (insgesamt) 50 - 199 Beschäftigten. Dabei ist jedoch ein deutlicher Unterschied zwischen den Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt zufließen und denjenigen, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden, ersichtlich. Während die Mittelbetriebe mit 50 - 99 Beschäftigten vorwiegend solche Leistungsarten erbringen, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt zufließen - unter diesen

spielen die Verpflegungszuschüsse und Wirtschaftsbeihilfen die überragende Rolle - und die Unternehmen mit 100 - 199 Beschäftigten mit ihren Leistungen sehr stark abfallen, weisen die Mittelbetriebe mit 200 - 349 und 350 - 549 Beschäftigten große Summen für solche Leistungsarten aus, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden. Die Beträge werden fast ausschließlich zur Unterhaltung von Kantinen und Werksküchen aufgebracht, das heißt für Einrichtungen, die von den Unternehmen mit einer kleinen Belegschaft nicht gewährt werden.

Für Betriebsausflüge und Betriebsfeste, die weitaus überwiegenden - oder ausschließlichen - Leistungsarten zur kulturellen Förderung, aber auch zur "Pflege zwischenmenschlicher Beziehungen", bringen die Unternehmen mit 350 - 549 Beschäftigten die höchsten Beträge pro Kopf der Betroffenen auf, gefolgt von den Unternehmen mit 50 - 99 Beschäftigten und denen mit 200 - 349 Beschäftigten. Den Schluß bilden die Unternehmen mit 199 - 199 Beschäftigten. Es kann, auch wenn man die beiden unteren und die beiden oberen Größenklassen zu jeweils einer Gruppe zusammenfaßt, nur schwerlich ein Leistungsgefälle erkannt werden.

Ein Vergleich der Leistungsarten, die zur beruflichen Fortbildung und Information der Arbeitnehmer gewährt werden, erübrigt sich, da nur in den Mittelbetrieben mit 200 - 349 Beschäftigten derartige Leistungen erbracht werden.

Aus den Ergebnissen der vorstehenden Untersuchungen lassen sich folgende Erkenntnisse ableiten:

Wenn die Mittelbetriebe mit einer kleinen Belegschaft dem auf sie gerichteten Leistungsgefälle, das auch bei den betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen pro Kopf der Be-

troffenen - wenn auch nicht in dem Maße wie bei den Leistungen pro Kopf der Arbeitnehmer - besteht, begegnen wollen, müssen sie entweder neue, auf ihre Situation zugeschnittene, Gestaltungsformen für solche Leistungsarten suchen, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden, oder aber noch mehr Leistungen der Art erbringen, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen.

4. Die Struktur der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in Abhängigkeit vom Wirtschaftszweig

Sind bestimmte unternehmungswirtschaftliche und/oder soziale Zielsetzungen und damit bestimmte Leistungsarten einzelnen Wirtschafts- bzw. Industriezweigen eigentümlich?

Um diese Frage zu beantworten, wird in Tabelle 10¹⁾ eine Gliederung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in Mittelbetrieben ausgewählter Wirtschaftszweige nach Ziel und Art - in der ersten Spalte in DM pro Kopf der Arbeitnehmer, in der zweiten in v.H. der Summe aller Leistungsarten - vorgenommen.

Folgende Strukturunterschiede und Strukturmerkmale, die in Schaubild 9²⁾ nochmals verdeutlicht werden, sind zu erkennen³⁾:

1) Siehe: Anhang S. 213

2) Siehe: Anhang S, 228

3) Da die Samplegröße, die man für zuverlässige statistische Maßzahlen benötigt, von der Zahl der Untergruppen oder Teilmengen abhängt, besteht im vorliegenden Fall die Gefahr, daß die Zuverlässigkeit der Maßzahlen durch die relativ große Zahl von Wirtschaftszweigen in Verbindung mit der relativ kleinen Zahl der untersuchten Unternehmen beeinträchtigt wird. Vgl.: M. Parten: a.a.O., S. 206
Dennoch dürften die Zahlenangaben im wesentlichen die gegebenen Verhältnisse widerspiegeln.

Mit Ausnahme der Unternehmen des Maschinen- und Stahlbaues, bei denen die Ausgaben für die Altersversorgung und -vorsorge das größte Gewicht besitzen (45 v. H. der Summe aller Leistungsarten), nehmen in allen übrigen Wirtschaftszweigen die, allerdings von Wirtschaftszweig zu Wirtschaftszweig zwischen 43% (Holz-Säge-Industrie) und 67% (Graphisches Gewerbe) der Summe aller Leistungsarten stark schwankenden Beträge, die den Arbeitnehmern bei besonderen Anlässen zur freien Verfügung gewährt werden, den ersten Rang ein. Unter diesen Leistungsarten steht die Weihnachtsgratifikation - auch im Falle der Gewährung einer Erfolgsbeteiligung oder einer besonders hohen Jubiläumsgabe (Firmenjubiläum), wodurch ihr Anteil an den gesamten Leistungen geringer wird - an erster Stelle. Ihr Anteil an der Summe aller Leistungsarten ist mit 24 v. H. in den Mittelbetrieben der Papier- und Kartonagenindustrie am kleinsten (Sonderbewegung!), mit 63 v. H. im Graphischen Gewerbe am größten.

Die Beträge, die bei Jubiläen und sonstigen besonderen Anlässen gewährt werden, haben, mit Ausnahme der Papier- und Kartonagenindustrie, in allen Wirtschaftszweigen mit zwischen 1 und 4 v. H. der Summe aller Leistungsarten in etwa die gleiche Größenordnung.

Auch die Ausgaben für die Altersversorgung und -vorsorge sind, gemessen an der Summe aller Leistungsarten, mit Ausnahme des Maschinen- und Stahlbaues (45%) und der Papier- und Kartonagenindustrie (33%), in den einzelnen Wirtschaftszweigen mit 14% (Apparatebau), 18% (Handel und Graphisches Gewerbe), 21% (Holz-Säge-Industrie) und 22% (Textilindustrie) in etwa gleich hoch. In der Textil-, Holz- und Papierindustrie und im Graphischen Gewerbe nimmt diese Leistungsgruppe den zweiten Platz ein.

Die Beträge, die für die Gesunderhaltung der Arbeitskräfte aufgebracht werden, erreichen in allen Wirtschaftszweigen mit zwischen 0 und 3 v. H. der Summe aller Leistungsarten eine nur bescheidene Höhe. Mit Ausnahme der Handelsbetriebe, die vornehmlich ein außertarifliches Urlaubsgeld in Höhe von DM 15, -- pro Kopf der Arbeitnehmer gewähren, überwiegen in den übrigen Wirtschaftsbereichen diejenigen Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden. (Gesundheitsdienst, Unfallschutz, Erholungseinrichtungen).

Für die Bereitstellung und Schaffung von Wohnraum werden je nach Wirtschaftszweig unterschiedlich hohe Ausgaben getätigt. Während die Unternehmen des Apparatebaus und der Papier- und Kartonagenindustrie 15% bzw. 14% der Summe aller Leistungsarten hierfür aufbringen, erreichen die Ausgaben in der Holz-Säge-Industrie 8%, in der Textilindustrie 4% und im Handel 1% der Summe aller Leistungsarten. Die Unternehmen des Maschinen- und Stahlbaues und des Graphischen Gewerbes leisten keinen Beitrag zur Erreichung dieses Zieles¹⁾.

Alle Mittelbetriebe leisten mit zwischen 4% (Maschinen- und Stahlbau, Papier- und Kartonagenindustrie und Graphisches Gewerbe) und 7% (Textilindustrie) des Gesamtbetrages der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in etwa den gleichen Beitrag zur Erstattung der Fahrtkosten von und zur Arbeitsstätte.

1) Diese Angaben sollten weniger in ihrer absoluten Höhe betrachtet, sondern vielmehr als eine Aussage über eine vorhandene Tendenz gewertet werden.

Demgegenüber treten bei der Gewährung von Unterstützungs- und Versorgungsleistungen relativ große Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen auf. Mit 20% der Summe aller Leistungsarten (DM 112, -- pro Kopf der Arbeitnehmer) gewährt der Handel den größten Betrag, wobei vor allem den Wirtschaftsbeihilfen mit 12 v. H. der Summe aller Leistungsarten eine große Bedeutung zukommt. Es folgen die Unternehmen der Holz-Säge-Industrie (9 v. H. ; DM 38, -- pro Kopf der Arbeitnehmer), des Apparatebaus (8 v. H. ; DM 39, --), der Textilindustrie (7 v. H. ; DM 32, --) und des Maschinen- und Stahlbaus (4 v. H. ; DM 20, --). Die Mittelbetriebe der Papier- und Kartonagenindustrie und des Graphischen Gewerbes bilden mit 1% (DM 4, --) bzw. 0% (DM 1, --) der Summe aller Leistungsarten den Schluß.

Im Handel, der Holz-Säge-Industrie und im Maschinen- und Stahlbau überwiegen die Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt zufließen, während im Apparatebau und der Textilindustrie diejenigen Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden, das Übergewicht besitzen.

Für Betriebsausflüge und Betriebsfeste werden in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedlich hohe Beträge ausgewiesen. Mit 12% bzw. 11% der Summe aller Leistungsarten gewähren die Unternehmen der Holz-Säge-Industrie und des Graphischen Gewerbes die höchsten Beträge. In den übrigen Wirtschaftszweigen hat diese Leistungsart mit 4% im Maschinen- und Stahlbau und im Apparatebau, 3% im Handel und 1% in der Textilindustrie in etwa die gleiche Größenordnung. In den untersuchten Unternehmen der Papier und Kartonagenindustrie finden im Jahre 1963 keine derartigen Veranstaltungen, die in der Regel auch nicht jedes Jahr durchgeführt werden, statt.

Zur beruflichen Fortbildung und Information der Arbeitnehmer wird lediglich in den Mittelbetrieben des Maschinen- und Stahlbaus ein Betrag in Höhe von DM 3, -- pro Kopf der Arbeitnehmer (1 v.H. der Summe aller Leistungsarten) aufgebracht.

Die Summe aller Leistungsarten, die den einzelnen Arbeitnehmern direkt zufließen, ist mit 98 v.H. der Summe aller Leistungsarten in den Mittelbetrieben der Papier- und Kartonagenindustrie am höchsten, gefolgt von den Unternehmen des Handels und des Maschinen- und Stahlbaus mit je 95%, denen der Textilindustrie mit 91% und des Graphischen Gewerbes mit 89%. Die Unternehmen der Holz-Säge-Industrie und des Apparatebaus weisen mit 87% bzw. 86% einen etwas geringeren Anteil auf.

Im Anschluß an die Beschreibung der Struktur der zusätzlichen Leistungen für den Menschen in Mittelbetrieben ausgewählter Wirtschaftszweige soll in der folgenden Untersuchung der Frage nachgegangen werden, inwieweit die in der Literatur genannten Einflußfaktoren auf Art und Höhe der einzelnen Leistungsarten auch die materielle Sozialgestaltung des Mittelbetriebes bestimmen.

Das jeweils spezielle Problem kann hierbei nur unter der Annahme des "ceteris paribus" untersucht werden, da durch die gleichzeitige Einbeziehung mehrerer Fragestellungen die Anzahl der Variablen so sehr zunehmen würde, daß die Interpretationsversuche in Frage gestellt würden. Wegen der Vielfalt der Gestaltungsmöglichkeiten der einzelnen Maßnahmen, worin diese sich von den kollektiv festgelegten gesetzlichen und tariflichen Sozial-

leistungen des Unternehmens unterscheiden¹⁾, können nur Gruppen gleichartiger Leistungen, die einem Ziele dienen, betrachtet werden²⁾.

Unter den Faktoren, die für Art und Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen bestimmend sein sollen, werden der Produktionsprozeß und das Produktionsverfahren (die Betriebsart) genannt³⁾.

Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß lediglich eine bestimmte abgrenzbare Gruppe aus der Gesamtheit der betriebseigenen Leistungen für den Arbeitnehmer vom Produktionsprozess und Produktionsverfahren beeinflusst wird, während bei der Mehrzahl der zusätzlichen Leistungen für den Menschen im Betrieb die Betriebsart als Einflußfaktor kaum eine Rolle spielt⁴⁾.

Insbesondere sollen die vorwiegend produktionsorientierten Maßnahmen, wozu vor allem die Leistungen zur Gesunderhaltung der Arbeitskraft (Unfallschutz, Gesundheitsdienst usw.) zu rechnen sind, durch die Betriebsart beeinflusst werden⁵⁾. Aber auch gewisse Unterstützungs- und Versorgungsleistungen sind hierzu zu rechnen.

Untersucht man die in den einzelnen Wirtschaftszweigen gewährten Leistungsarten unter diesem Aspekt, dann kann eine Beeinflussung der oben genannten Leistungsarten durch den Produktionsprozeß und das Produktionsverfahren nicht exakt nachgewiesen werden.

1) Vgl.: F. Spiegelhalter: Die "freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen" - Begriff, Bedeutung und Umfang, in: Arbeit und Sozialpolitik, 17. Jg., Nr. 5, 1958, S. 129

2) Vgl.: G. Merle: a. a. O., S. 108

3) Vgl.: Derselbe: a. a. O., S. 109

4) Vgl.: H.-R. Zarth: a. a. O., S. 92

5) Vgl.: Derselbe: a. a. O., S. 91

Auf dem Gebiet des Gesundheitswesens leisten die Unternehmen des Handels und des Apparatebaus mit 3 v. H. der Summe aller Leistungsarten die höchsten Beträge, während beispielsweise die Unternehmen der Holz-Säge-Industrie, das heißt die Unternehmen, in denen die Gesundheit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz stark gefährdet ist, lediglich 1% der gesamten betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen hierfür aufbringen.

Bei einem Vergleich der in den einzelnen Branchen gewährten Unterstützungs- und Versorgungsleistungen fällt auf, daß die Unternehmen des Handels und der Holz-Säge-Industrie die höchsten Wirtschaftsbeihilfen gewähren. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, daß in diesen Unternehmen eigene Produkte verbilligt an die Mitarbeiter abgegeben werden. Demgegenüber sind solche Wirtschaftsbeihilfen in der Textilindustrie - obwohl ebenfalls möglich - nicht anzutreffen. Hier fallen jedoch die relativ hohen Aufwendungen, die für die Unterhaltung von Kantinen und Werksküchen gemacht werden, ins Gewicht. Deren Errichtung könnte auch durch den Produktionsprozeß und das Produktionsverfahren bestimmt sein, und zwar dadurch, daß die Unternehmen aufgrund der in dieser Branche oftmals eingeführten Schichtarbeitszeit gezwungen sind, ihren Arbeitnehmern eine Möglichkeit zur Einnahme einer warmen Mahlzeit im Unternehmen zu geben.

Darüber hinaus dürfte die Errichtung von Kantinen und Werksküchen auch darauf zurückzuführen sein - wodurch sich die Unterhaltung solcher Einrichtungen in den Unternehmen des Apparatebaus erklären ließe - daß in den Unternehmen, in denen aus produktionstechnischen Gründen eine große Anzahl von Frauen beschäftigt wird, oftmals auch deren Ehemänner ihrer Arbeit nachgehen, die dann, da die betrieblich vertretbare Mittagspause nicht zur häuslichen Zubereitung des Essens ausreicht, ohne

betriebliche Unterstützung eventuell auf ein preiswertes warmes Mittagessen verzichten müßten.

In jüngster Zeit dürfte sich in Unternehmen, in denen eine Reihe einfacher Tätigkeiten zu verrichten sind, wozu immer häufiger Gastarbeiter herangezogen werden, auch aus der Beschäftigung dieser Arbeitskräfte die Notwendigkeit zur Gewährung von Essensbeihilfen ergeben.

Mit diesen Problemen ist bereits ein weiterer Einflußfaktor auf Zusammensetzung und Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen, oder vielmehr eines Teiles der Leistungsarten, die den einzelnen Belegschaftsmitgliedern direkt zufließen, angesprochen worden, die Belegschaftsstruktur¹⁾.

Da sich die Maßnahmen nach den Bedürfnissen der Mehrzahl der Arbeitnehmer oder nach den Gruppen, die über gleiche Merkmale verfügen, richten müssen, ergeben sich für den Unternehmer bei der Gewährung bestimmter Leistungsarten umso größere Schwierigkeiten, je heterogener die Belegschaftsstruktur ist, während die Gestaltung der Maßnahmen einfach ist, wenn die Belegschaft weitgehend über die gleiche Herkunft und über die gleichen Interessen verfügt²⁾, wie dies in den untersuchten Mittelbetrieben in etwa angenommen werden darf.

Die Altersgruppierung (Betriebszugehörigkeit) der Belegschaft und deren Qualifikationsgrad³⁾ dürften vorwiegend die Höhe und Gestaltung folgender Leistungsarten beeinflussen:

1) Vgl.: G. Merle: a. a. O., S. 112

2) Vgl.: Ebenda: S. 112

3) Dies vornehmlich deswegen, weil ein Großteil der Leistungen in einem bestimmten Verhältnis zum Einkommen - das wiederum mit zunehmender Qualifikation steigt - gewährt wird.

Die Leistungen, die bei besonderen Anlässen zur freien Verfügung der Arbeitnehmer gewährt werden, die Altersversorgung und -vorsorge und das zusätzliche (außertariflich gewährte) Urlaubsgeld.

Untersucht man den Betrag dieser Leistungsarten (zusammen) im Hinblick auf die Altersgruppierung der Belegschaft, wobei das Verhältnis der Höhe dieser Leistungsarten zum Anteil der über 40-jährigen Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der Belegschaft im industriellen Mittelbetrieb gebildet wird, dann ergibt sich folgender Zusammenhang:

Der Pro-Kopf-Betrag der Leistungsgruppe nimmt mit zunehmendem Anteil der über 40-jährigen Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der Beschäftigten zu, aber der Grad der Bindung ist bei einem Korrelationskoeffizienten von $r = + 0,21$ derart gering, daß die Abhängigkeit auch auf Zufall beruhen könnte.

Demgegenüber ist die Strammheit des Zusammenhanges zwischen der Höhe des Betrages und dem Anteil der ungelernten Arbeitskräfte an der Gesamtzahl der Beschäftigten mit einem Korrelationskoeffizienten von $r = - 0,58$ bedeutend größer. Damit wird bestätigt, daß der Betrag, der für bestimmte betriebseigene Leistungsarten für den arbeitenden Menschen aufgebracht wird, umso größer ist, je größer die Anforderungen an die Erfahrung und Fertigkeit der Belegschaft sind. Diese Tatsache dürfte als Indiz dafür gewertet werden, daß die Unternehmer die Höhe und Gestaltung der betriebseigenen Leistungen für den Arbeitnehmer weniger an sozialen als an unternehmungswirtschaftlichen Zielen (z.B. der Erhaltung von Facharbeitern) ausrichten.

Geht von der Zusammensetzung der Belegschaft nach Qualifikationsgraden auch ein Einfluß auf die Gestaltung der betriebseige-

nen Leistungen für den arbeitenden Menschen derart aus, daß die Mittelbetriebe mit einem großen Anteil an Facharbeitskräften an der Gesamtzahl der Beschäftigten solchen Leistungsarten den Vorrang geben, die die Eigeninitiative unterstützen? Wäre dies der Fall, dann müßte der Anteil der Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden, zuzüglich des werkseigenen Wohnungsbaus, an den gesamten betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen mit zunehmendem Anteil der ungelernten Arbeitskräfte an der Gesamtzahl der Beschäftigten zunehmen.

Die Errechnung dieses Zusammenhanges mit Hilfe des Korrelationskoeffizienten ergibt zwar eine Steigerung dieser Leistungsarten mit zunehmendem Anteil der ungelernten Arbeitskräfte an der Belegschaft, aber der Grad der Bindung ist mit $r = + 0,15$ sehr gering und könnte auch zufällig sein.

Inwieweit die Struktur der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen (im Mittelbetrieb) von der Zusammensetzung der Belegschaft nach Geschlechtern abhängt, ist im Mittelbetrieb relativ schwer festzustellen, da hier die im Großunternehmen bei einem hohen Frauenanteil oftmals gewährten (typischen) Einrichtungen, wie z.B. Kinderhorte, wegen der (absolut) zu geringen Anzahl von erwerbstätigen Müttern kaum bzw. nur mit sehr hohen Kosten gewährt werden können.

Von den in Tabelle 10 aufgeführten Leistungsarten dürften lediglich die Leistungen zur Gesunderhaltung der Arbeitskraft - größeres Schutzbedürfnis der Frau - und (bedingt) die Versorgungsleistungen durch einen hohen Frauenanteil an der Belegschaft beeinflusst werden.

Aus den vorhandenen Unterlagen läßt sich zahlenmässig jedoch kein Zusammenhang zwischen hohen Leistungen zur Gesunderhaltung der Arbeitskraft und einem hohen Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten ableiten. Der Korrelationskoeffizient von $r = - 0,09$ läßt sogar auf ein - wenn auch äußerst geringes - umgekehrtes Verhältnis schließen. Unter Einbeziehung der Verpflegungszuschüsse und Aufwendungen für Kantinen und Werksküchen deutet der errechnete Korrelationskoeffizient von $r = + 0,17$ auf einen Zusammenhang zwischen der Anzahl der Frauen an der Belegschaft und der Höhe der Leistungen vorstehender Art hin. Der Grad der Bindung ist jedoch sehr klein und läßt keinen sicheren Schluß zu.

Neben Produktionsprozeß, Produktionsverfahren und Personalstruktur kann die finanzielle Basis eines Unternehmens, die Kapitalausstattung, neben der Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen auch deren Struktur beeinflussen. Dies trifft in hohem Maße für diejenigen Einrichtungen zu, die hohe Investitionsaufwendungen erfordern und/oder eine ständige Belastung für das Unternehmen bedeuten¹⁾. (Gesundheitsdienst - vornehmlich ein Werksarzt -, Erholungseinrichtungen, werkeigener Wohnungsbau, Kantinen und Werksküchen, Gemeinschaftsräume und Betriebsbüchereien).

Eine Untersuchung der Verhältnisse läßt folgendes Bild erkennen:

Die Unternehmen des Apparatebaus, eines Industriezweiges, der über eine in der Regel gute finanzielle Basis verfügt, gewähren mit DM 114,- pro Kopf der Arbeitnehmer den höchsten Betrag. Es folgen die Unternehmen der Textilindustrie mit einem Pro-Kopf-Betrag von DM 50,-, der Papier- und Kartonagen-Industrie

1) Vgl.: H.-R. Zarth: a.a.O., S. 88

mit einem Pro-Kopf-Betrag von DM 47, -- und der Holzindustrie mit DM 33, -- pro Kopf der Arbeitnehmer. Die Unternehmen des Graphischen Gewerbes erbringen keine derartigen Leistungen.

Diese Reihenfolge, gepaart mit der Tatsache, daß die Unternehmen des Handels und Maschinen- und Stahlbaus, das heißt zweier finanzstarker Wirtschaftszweige, mit DM 8, -- bzw. DM 6, -- pro Kopf der Arbeitnehmer nur geringe Beträge aufbringen, läßt folgenden Zusammenhang vermuten:

Finanziell starke Unternehmen müssen, da es eine Fülle von Gestaltungsmöglichkeiten gibt, nicht unbedingt große Beträge für hohe und ständige Investitionsaufwendungen verursachende Maßnahmen erbringen. Auf der anderen Seite aber können solche Maßnahmen jedoch nur von Unternehmen ergriffen werden, die über eine gute Kapitalausstattung verfügen.

Abschließend kann nach diesen Untersuchungen festgestellt werden, daß der mittelständische Unternehmer die Gestaltung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen noch nicht genügend auf die sich ihm speziell anbietende betriebliche Situation zugeschnitten hat, sondern bisweilen - je nach Initiative und finanzieller Leistungsfähigkeit - diejenigen Leistungsarten gewährt, die von dem Großteil der übrigen Unternehmen oder einem zum Leitbild erhobenen Großunternehmen erbracht werden.

5. Die Struktur der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in Abhängigkeit vom Standort

Für die Gewährung und Gestaltung betriebseigener Leistungen für den Arbeitnehmer sind die Umweltbedingungen, denen sich das einzelne Unternehmen gegenübersteht (menschliche Umwelt, regionale Lebensform und Arbeitstradition, städtische oder

ländliche Lebensverhältnisse), von entscheidender Bedeutung¹⁾.

Da die menschliche Umwelt, die im Untersuchungsgebiet durch ein mildes soziales Klima gekennzeichnet ist, und die Lebensform und Arbeitstradition, die durch den Menschentyp des Landes beeinflusst wird, im Untersuchungsgebiet als überall gleichartig angesehen werden können, soll in der folgenden Darstellung lediglich der Einfluß der räumlichen Formkräfte auf die materielle betriebliche Sozialgestaltung untersucht werden.

Dabei soll die Tatsache, daß sich die Probleme der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung anders stellen, je nachdem, ob die Unternehmung an städtische oder ländliche Verhältnisse gebunden ist²⁾, um die folgende Frage erweitert werden:

Inwieweit wird die materielle Sozialgestaltung des Mittelbetriebes auch in einem Gebiet, das keine wirtschaftlichen Ballungsräume aufweist, das heißt einem Gebiet, in dem die Siedlungsweise allgemein stark aufgelockert ist und über das sich die Industrie ziemlich gleichmäßig verteilt, durch standortbedingte Sondereinrichtungen charakterisiert?

Bei einem Vergleich der Struktur der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in Mittelbetrieben, deren Standort in Gemeinden mit unter 5 000 Einwohnern, in solchen mit 5 000 - 14 999 Einwohnern und solchen mit 15 000 - 29 999 Einwohnern liegt, lassen sich, wie aus Tabelle 11³⁾ und Schaubild 10⁴⁾ hervorgeht, folgende Besonderheiten erkennen:

1) Vgl.: G. Merle: a. a. O., S. 115

2) Vgl.: H. W. Huggenberg: a. a. O., S. 29

3) Siehe: Anhang S. 214

4) Siehe: Anhang S. 229

Bei den Leistungen, die den Arbeitnehmern (pro Kopf) bei besonderen Anlässen zur freien Verfügung gewährt werden, besteht ein Leistungsgefälle von den Mittelbetrieben in Gemeinden mit unter 5 000 Einwohnern (DM 267, --) über solche in Gemeinden mit 5 000 - 14 999 Einwohnern (DM 224, --) zu denjenigen in Gemeinden mit 15 000 - 29 999 Einwohnern (DM 166, --). Demgegenüber ergibt sich beim Vergleich des Anteils dieser Leistungsarten an der Summe aller Leistungsarten ein leichtes Gefälle in Richtung auf die Mittelbetriebe in kleinen Gemeinden.

Das Gefälle, das bei den Pro-Kopf-Beträgen dieser Leistungsarten, unter denen vor allem die derselben Tendenz unterliegende Weihnachtsgratifikation hervorzuheben ist, deutlich wird, dürfte darauf zurückzuführen sein, daß der Mittelbetrieb in kleinen Gemeinden (bzw. auf dem Lande) finanzielle Anreize in Form von Sonderbegünstigungen gewähren muß, um Arbeitskräfte, und hier besonders Fachkräfte, gewinnen bzw. halten zu können, da diese es in der Regel vorziehen, in größeren, eine größere Anzahl kultureller Einrichtungen aufweisenden Gemeinden zu leben.

Obwohl der Betrag, den die Unternehmen in Gemeinden unter 5 000 Einwohnern pro Kopf der Arbeitnehmer nach eigenem Ermessen zur Altersversorgung und -vorsorge leisten (DM 96, --) größer ist, als der, den die Mittelbetriebe in Gemeinden mit 15 000 - 29 999 Einwohnern zur Erreichung dieses Zieles aufbringen (DM 61, --), kann, da die Unternehmen in Gemeinden mit 5 000 - 14 999 Einwohnern hierfür einen größeren Pro-Kopf-Betrag gewähren (DM 158, --), nicht von einem Leistungsgefälle in Richtung auf die Unternehmen in größeren Gemeinden gesprochen werden. Untersucht man den Anteil, den diese Leistungsgruppe an der Summe aller Leistungsarten ausmacht, dann kann ebenfalls kein exakter Trend festgestellt, aber dennoch (bedingt)

von einem Gefälle in Richtung auf die Mittelbetriebe in kleinen Gemeinden gesprochen werden.

Der Standort hat offenbar nur einen unbedeutenden Einfluß auf die Gewährung der Altersversorgungsleistungen, obwohl auch diese vom Arbeitnehmer bei einem Arbeitsplatzwechsel in sein Kalkül mit einbezogen werden.

Für die Gewährung dieser das Unternehmen auf einen langen Zeitraum bindenden Leistungsarten sind andere Faktoren (z. B. finanzielle Basis) von größerer Bedeutung.

Hingegen ist bei der Untersuchung der Pro-Kopf-Beträge, die für die Gesunderhaltung der Arbeitskraft aufgebracht werden, ein Leistungsgefälle in Richtung auf die Mittelbetriebe in größeren Gemeinden zu erkennen. Gemessen an der Summe aller Leistungsarten gewähren jedoch alle Mittelbetriebe einen gleich hohen Beitrag zur Verwirklichung dieses Zieles. (2 v. H. der Summe aller Leistungsarten). Aber nicht nur in der Höhe der Pro-Kopf-Beträge sondern auch in der Ausgestaltung dieser Leistungsarten ist ein Unterschied festzustellen. Während die Unternehmen in den kleinen Gemeinden (bis 14 999 Einwohner) vornehmlich solche Leistungsarten erbringen, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden - im vorliegenden Fall Erholungseinrichtungen und Leistungen des Gesundheitsdienstes - gewähren die Unternehmen in Gemeinden mit 15 000 - 29 999 Einwohnern vornehmlich solche Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt zufließen. (Ein zusätzliches Urlaubsgeld).

Ein besonders deutliches Leistungsgefälle in Richtung auf die Unternehmen in den größeren Gemeinden ist bei den Leistungen zur Schaffung und Bereitstellung von Wohnraum zu ersehen. Die Beträge reichen von DM 60, -- pro Kopf der Arbeitnehmer (12 v. H. der Summe aller Leistungsarten) in Unternehmen in Gemeinden mit unter 5 000 Einwohnern über DM 10, -- pro Kopf der Arbeitnehmer (2 v. H. der Summe aller Leistungsarten) in Unternehmen in Gemeinden mit 5 000 - 14 999 Einwohnern bis zu DM 2, -- pro Kopf der Arbeitnehmer (1 v. H. der Summe aller Leistungsarten) in Unternehmen in Gemeinden mit 15 000 - 29 999 Einwohnern.

Unter den Leistungsarten steht in den Mittelbetrieben in kleinen Gemeinden der werkseigene Wohnungsbau weit an der Spitze (DM 53, -- pro Kopf der Arbeitnehmer), während in den Unternehmen in den größeren Gemeinden die Mietbeihilfen das größte Gewicht besitzen. Das Gefälle, das bei den Leistungen zur Gesunderhaltung der Arbeitnehmer und zur Wohnraumbeschaffung, in Verbindung mit der unterschiedlichen Gestaltung der Maßnahmen, zu erkennen ist, läßt folgende Gegebenheiten sichtbar werden:

Während die Unternehmen in größeren Gemeinden bei der Ausrichtung ihrer Maßnahmen häufig kommunale Einrichtungen berücksichtigen und somit darauf verzichten können, eigene Einrichtungen zu schaffen, sind die Unternehmen in kleineren Gemeinden (bzw. auf dem Land) oftmals gezwungen, für ihre Belegschaft eigene Einrichtungen zu schaffen und zu unterhalten¹⁾.

Bei den einen indirekten Beitrag zur Lösung der Wohnungsfrage darstellenden Verkehrsleistungen, die in allen Unternehmen in Form von Fahrgeldrückerstattungen gewährt werden, ist zunächst ein Leistungsgefälle in Richtung auf die Unternehmen in Gemein-

1) Vgl.: G. Merle: a. a. O., S. 116

den mit 5 000 - 14 999 Einwohnern zu ersehen; danach steigen die Beträge in den Mittelbetrieben in Gemeinden mit 15 000 - 29 999 Einwohnern wieder, wenn auch nur geringfügig an. Für diese Leistungen ist naturgemäß der Anteil der Pendler an der Gesamtzahl der Beschäftigten von ausschlaggebender Bedeutung. So liegt der Anteil derjenigen Arbeitnehmer, deren Anfahrtsweg zur Arbeitsstätte 10 km und mehr beträgt, in den Unternehmen in Gemeinden mit unter 5 000 Einwohnern bei 24%, in denen in Gemeinden mit 5 000 - 14 999 Einwohnern bei 16% und in denjenigen in Gemeinden mit 15 000 - 29 999 Einwohnern bei 22%¹⁾.

Auch bei den Unterstützungs- und Versorgungsleistungen ergibt sich das oben geschilderte Bild. Die höchsten Beträge pro Kopf der Arbeitnehmer gewähren die Mittelbetriebe in den Gemeinden mit unter 5 000 Einwohnern (DM 40, --; 8 v.H. der Summe aller Leistungsarten), gefolgt von den Unternehmen in Gemeinden mit 15 000 - 29 999 Einwohnern, die DM 27, -- pro Kopf der Arbeitnehmer (9 v.H. der Summe aller Leistungsarten) aufbringen. Die Unternehmen in Gemeinden mit 5 000 - 14 999 Einwohnern leisten hierfür den geringsten Betrag. (DM 10, -- pro Kopf der Arbeitnehmer; 2 v.H. der Summe aller Leistungsarten).

Diese Leistungsreihe in Verbindung mit der Tatsache, daß das Hauptgewicht in den Mittelbetrieben in kleinen Gemeinden auf denjenigen Leistungsarten liegt, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden - im vorliegenden Fall vor allem auf der Unterhaltung von Kantinen und Werksküchen - während die übrigen Unternehmen vornehmlich solche Leistungsarten gewähren, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied

1) Diese Zahlen wurden mit Hilfe des Fragebogens errechnet.

direkt zufließen - im vorliegenden Fall Verpflegungszuschüsse und Wirtschaftsbeihilfen - ist ein ziffernmäßiger Beleg für den folgenden Tatbestand:

In kleinen Gemeinden, in denen die Mehrzahl der Arbeitnehmer ortsansässig ist, ist für die Gewährung von Verpflegungsbeihilfen die Zahl der Pendler von ausschlaggebender Bedeutung. In Ermangelung passender außerbetrieblicher Einrichtungen ist das Unternehmen auf dem Land häufig gezwungen, Kantinen und Werksküchen einzurichten.

Das neuerliche Ansteigen der Pro-Kopf-Beträge in den Mittelbetrieben in Gemeinden mit 15 000 - 29 999 Einwohnern dürfte - selbst dort, wo man nicht von Pendlern im eigentlichen Sinne sprechen kann - darauf zurückzuführen sein, daß ein Teil der Belegschaftsmitglieder zu weit vom Arbeitsplatz entfernt wohnt, um zuhause essen zu können. Da jedoch größere Gemeinden über eine Reihe "passender" Gaststätten verfügen, brauchen in diesen Fällen keine betriebseigenen Einrichtungen geschaffen zu werden. Die Unternehmen können sich darauf beschränken, finanzielle Unterstützungen zur Benutzung gegebener Einrichtungen zu gewähren.

Zur kulturellen Förderung leisten die Mittelbetriebe sämtlicher Standortgrößenklassen in etwa die gleichen Pro-Kopf-Beträge. Diese schwanken zwischen DM 13,- und DM 19,-. Gemessen an der Summe aller Leistungsarten, leisten die Mittelbetriebe in den größten Gemeinden jedoch einen deutlich höheren Beitrag zur Erreichung dieses Zieles als die übrigen Unternehmen. (6 v. H. gegenüber 3 v. H.).

Interessant ist der Tatbestand, wenn er sich auch zahlenmäßig kaum niederschlägt, daß sich die einzige Betriebsbücherei in einem Unternehmen befindet, das seinen Sitz in einer Gemeinde

mit unter 5 000 Einwohnern hat, das heißt einer Gemeindegrößenklasse, in der Bibliotheken nur selten von der Öffentlichen Hand oder Instituten und Verbänden unterhalten werden.

Die Leistungen zur beruflichen Fortbildung und Information der Arbeitnehmer lassen aufgrund ihrer geringen Zahl keine Beziehung zum Standort des Unternehmens erkennen.

Die Notwendigkeit, Einrichtungen schaffen und unterhalten zu müssen, die in größeren Gemeinden häufig von der Öffentlichen Hand getragen werden, spiegelt sich deutlich in dem höheren Pro-Kopf-Betrag wider, den die Mittelbetriebe in den kleinsten Gemeinden für solche Leistungsarten aufbringen, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden.

Die vorstehende Untersuchung legt den Schluß nahe, daß der Standort in differenzierendem Maße auf die Struktur der betriebs-eigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb einwirkt.

III. Die Verteilung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen auf Angestellte und Arbeiter

Auch innerhalb der Unternehmen besteht in der Regel ein Gefälle zwischen der Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen, die verschiedenen Arbeitnehmergruppen gewährt werden. Es verdankt seine Entstehung den unterschiedlichen Bemessungsgrundlagen bei der Verteilung derjenigen Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen, und ist - planmäßig oder zufäl-

lig etabliert - das Ergebnis einer unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer bei der Gewährung dieser Leistungsarten¹⁾.

Man unterscheidet zwei Arten von "sozialen Leistungsgefällen": Das "horizontale" und das "vertikale Leistungsgefälle".

Hiervon kann in der folgenden Darstellung nur das "vertikale Leistungsgefälle" behandelt werden, während auf eine Untersuchung des "horizontalen Leistungsgefälles", das innerhalb einer vom Arbeitsverhältnis her als gleichwertig zu betrachtenden Gruppe von Arbeitnehmern besteht, so z.B. innerhalb der Angestellten- oder Arbeiterschaft²⁾, verzichtet werden muß, da der Verfasser die hierzu erforderlichen Angaben nicht erhalten konnte.

Das "vertikale Leistungsgefälle" stellt sich als ein Gefälle entweder der effektiv ausgeschütteten Leistungen für den Menschen im Betrieb oder der Leistungsversprechen, die erst in einem späteren Zeitpunkt zu einer effektiven Leistung werden, zwischen den beiden durch den Industrialisierungsprozeß entstandenen sozialen Schichten³⁾, den Angestellten und Arbeitern, dar.⁴⁾

Zu Beginn der Untersuchung muß auf folgenden Vorbehalt hingewiesen werden: Den Unternehmen war es nicht möglich, für alle

1) Vgl.: K. Bornschein: a.a.O., S. 137

2) Vgl.: Derselbe: a.a.O., S. 137 f.

3) "Beide beruhen in ihrer Größe, inneren Differenzierung und Entwicklung auf den Arbeitsmöglichkeiten, den Qualifikationserfordernissen und der Arbeitsrationalisierung im Industriebetrieb". R. M. Lepsius: Strukturen und Wandlungen im Industriebetrieb, in: Industriesoziologische Forschung in Deutschland, hrsg. vom RKW, München 1960, S. 62
Vgl. hierzu auch: R. Dahrendorf: Sozialstruktur des Betriebes, Die Wirtschaftswissenschaften, Reihe A, Nr. 46 (Hrsg.: E. Gutenberg), Wiesbaden 1959, S. 28 ff.

4) Vgl.: K. Bornschein: a.a.O., S. 138

Leistungsarten getrennte Angaben für Angestellte und Arbeiter zu machen. Dies gilt vor allem für die von Angestellten und Arbeitern gemeinsam in Anspruch genommenen Leistungsarten bzw. Einrichtungen. Um dennoch getrennte Angaben ausweisen zu können, wurde von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die betriebs-eigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen aufzuschlüsseln, wobei als Schlüssel die Kopfzahl gewählt wurde.

Inwieweit sich die in den vorstehenden Kapiteln beschriebenen Rangordnung der Leistungsarten zwischen der Gruppe der Angestellten und Arbeiter verschiebt, wird in den Tabellen 12¹⁾ und 13²⁾, in denen die Leistungen auf die Angestellten und Arbeiter - in allen Unternehmen, nach der Zahl der Beschäftigten und nach ausgewählten Wirtschaftszweigen - verteilt werden, veranschaulicht.

Durch die Schaubilder 11³⁾ und 12⁴⁾, in denen darüber hinaus auch das Verhältnis zu den betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen pro Kopf der Arbeitnehmer dargestellt wird, werden die Unterschiede noch verdeutlicht.

Der Betrag, den alle untersuchten Mittelbetriebe (die industriellen Mittelbetriebe) den Angestellten (pro Kopf) jährlich zusätzlich zu den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen gewähren, liegt mit DM 939, -- (DM 997, --) um 185% (206%) über dem Betrag, der den Arbeitern zusätzlich zufließt. (DM 329, --).

Das Gefälle zwischen der Höhe der Leistungen, die den Angestellten direkt zufließen, und denen, die den Arbeitern direkt zukom-

1) Siehe: Anhang S. 215

2) Siehe: Anhang S. 216

3) Siehe: Anhang S. 230

4) Siehe: Anhang S. 231

men - sie machen bei den Angestellten rd. 97% der Summe aller Leistungsarten aus gegenüber 86% bei den Arbeitern -ist geringfügig größer als bei den gesamten Leistungen. Der Betrag, der den Angestellten direkt zufließt, liegt mit DM 907, -- (DM 963, --) um 219% (im industriellen Mittelbetrieb um 239%) höher, als der Betrag, der den Arbeitern direkt gewährt wird. (DM 284, --)

Daß das Gefälle zwischen der Höhe der Leistungen, die den Angestellten direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen und denen, die den Arbeitern direkt gewährt werden- ausgedrückt in absoluten Beträgen - größer ist als bei den gesamten betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen, widerspricht dem Satz, wonach dieses Gefälle das Ergebnis einer unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer bei der Gewährung der Leistungsarten ist, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt zufließen.

Dieser Widerspruch ist vornehmlich darauf zurückzuführen, daß- nach Angaben des berichtenden Unternehmens - eine Kantine ausschließlich von der Arbeiterschaft benutzt wird, wodurch sich bei den Leistungsarten, die (an sich) zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden, ein Gefälle in Richtung auf die Angestellten ergibt.

Bei der Aufschlüsselung aller Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden, nach der Kopfzahl sind diese Beträge für die Angestellten und Arbeiter gleich hoch.

Die einzelnen Leistungsarten verteilen sich in den untersuchten Mittelbetrieben auf Angestellte und Arbeiter wie folgt:

Die Leistungen, die den Arbeitnehmern zur freien Verfügung gewährt werden, erreichen bei den Angestellten, bei denen sie etwas mehr als $\frac{2}{3}$ der Summe aller Leistungsarten ausmachen, mit DM 630, -- (in den industriellen Mittelbetrieben mit DM 692, --) einen Betrag, der das 4,6 (5,1)-fache des Betrages ausmacht, der den Arbeitern zufließt. (DM 136, --; 41 v. H. der Summe aller Leistungsarten).

Während die Weihnachtsgratifikationen der Angestellten ebenfalls 4,5 (5,1) mal größer sind als die der Arbeiter, ist das Gefälle zwischen der Höhe der Leistungen, die den Angestellten und Arbeitern bei besonderen Anlässen und Jubiläen gewährt werden, geringer, oder verschwindet ganz. (Leistungen bei besonderen Anlässen in industriellen Mittelbetrieben).

Bemerkenswert ist die Tatsache, daß lediglich die (leitenden) Angestellten am Erfolg der Unternehmung beteiligt werden, während den Arbeitern diese in der jüngsten Zeit besonders stark diskutierte Leistungsart, die den Arbeitnehmer aus seinem "Nur-Lohn-Arbeiter-Verhältnis" lösen soll, noch nicht gewährt wird.

Um 75% (im industriellen Mittelbetrieb um 92%) höher als bei den Arbeitern liegen die Leistungen, die die Unternehmer den Angestellten nach eigenem Ermessen zur Altersversorgung gewähren. (DM 152, -- bzw. DM 165, -- gegenüber DM 87, -- bzw. DM 86, --). Unter diesen Leistungsarten ist das Gefälle zwischen den Beträgen, die den beiden sozialen Gruppen gewährt werden, bei den Ruhegeldzusagen - hier erhalten die Angestellten einen über drei mal so hohen Betrag wie die Arbeiter - und bei den Leistungen an private Versicherungsträger - hier sind die Leistungen für die Angestellten doppelt (im industriellen Mittelbetrieb mehr als doppelt) so hoch, wie die für die Arbeiter - besonders deutlich. Die Beträge,

die den rechtlich selbständigen Versorgungseinrichtungen der Unternehmen überwiesen werden, erreichen bei den Angestellten das 1,3 bis 1,9-fache der Beträge, die für die Arbeiter ausgewiesen werden.

Von den Leistungen, die die Mittelbetriebe zur Gesunderhaltung der Arbeitnehmer aufbringen, fließen den Angestellten DM 13, -- (im industriellen Mittelbetrieb DM 10, --), den Arbeitern hingegen nur DM 7, -- zu. Dieser Unterschied hat seine Ursache hauptsächlich in den höheren zusätzlichen Urlaubsgeldern für die Angestellten (allerdings vornehmlich in den Handelsunternehmen), während bei den Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden, nur ein geringes Gefälle in Richtung auf den Arbeiter ausgewiesen wird. Dieses Gefälle dürfte seine Ursache darin haben, daß die Unternehmen zusätzlich zum Erholungsurlaub oftmals noch einen Bargelddbetrag gewähren, der für die Angestellten etwas höher ist als für die Arbeiter. Aus rechnungstechnischen Gründen konnten die Leistungen jedoch nicht getrennt nach Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt zufließen und solchen, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden, ausgewiesen werden.

Zur Bereitstellung und Schaffung von Wohnraum geben die Unternehmen für die Angestellten mit DM 65, -- (im industriellen Mittelbetrieb mit DM 80, --) erheblich höhere Beträge aus, als für die Arbeiter, denen DM 30, -- zufließen.

Das Gefälle zwischen der Höhe der Leistungen, die den Angestellten und denen, die den Arbeitern zukommen, ist am auffallendsten beim werkseigenen Wohnungsbau - hier erreichen die Leistungen für die Angestellten das 2,3- (2,7) fache der Beträge, die den Arbeitern gewährt werden - und dem werksgeförderten Wohnungsbau. Am geringsten oder nicht vorhanden (alle Unternehmen) ist das Gefälle bei den Mietbeihilfen.

Demgegenüber erstatten die Unternehmer den Arbeitern einen größeren Teil der Fahrtkosten von und zur Arbeitsstätte zurück als den Angestellten. Im industriellen Mittelbetrieb liegt diese Leistungsart für den Arbeiter (DM 26, --) um rd. 62% höher als beim Angestellten. (DM 16, --). Dieses Gefälle dürfte darauf zurückzuführen sein, daß der Anteil der Pendler an der Gesamtzahl der Arbeiter höher ist als an der Gesamtzahl der Angestellten, da den Angestellten häufiger Wohnungen am Standort des Unternehmens zur Verfügung gestellt werden.

Wenn man von den Sonderbedingungen in den Handelsunternehmen, die durch hohe Verpflegungszuschüsse und Wirtschaftsbeihilfen gekennzeichnet sind, einmal absieht, erhalten die Arbeiter (im industriellen Mittelbetrieb) höhere Unterstützungs- und Versorgungsleistungen als die Angestellten. (DM 29, -- gegenüber DM 15, --). Hingegen ist in allen untersuchten Unternehmen bei den Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt zufließen - und hier vornehmlich bei den rückzahlbaren Darlehen und Wirtschaftsbeihilfen, nicht hingegen bei den Finanzbeihilfen - ein Gefälle in Richtung auf den Arbeiter sichtbar.

Bei den Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden, und hier in erster Linie bei den Aufwendungen für Kantinen und Werksküchen, nicht jedoch für Gemeinschaftsräume, werden hingegen erheblich höhere Beträge für die Arbeiter als für die Angestellten aufgebracht (DM 24, -- gegenüber DM 6, --), was darauf zurückzuführen sein dürfte, daß der Anteil der Angestellten, die in der Kantine essen, erheblich geringer ist, als der der Arbeiter, die häufiger gezwungen sind, im Unternehmen zu essen. (Größerer Anteil der Pendler; Schichtarbeitszeit).

Die Beträge, die den Angestellten zur kulturellen Förderung gewährt werden, sind etwas höher als diejenigen, die für die Arbeiter aufgebracht werden, was eventuell darauf zurückzuführen sein dürfte, daß der Bargeldbetrag, der den Teilnehmern an Betriebsausflügen und Betriebsfesten (um diese Leistungsarten handelt es sich hauptsächlich) gewährt wird, bei den Angestellten teilweise höher ist als bei den Arbeitern. Aus rechnungstechnischen Gründen können die Leistungen jedoch nicht getrennt nach Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt zufließen und solchen, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden, ausgewiesen werden.

Bei den Leistungen, die zur beruflichen Fortbildung und Information der Arbeitnehmer gewährt werden, läßt sich - sofern überhaupt möglich, ein geringes Gefälle in Richtung auf den Arbeiter erkennen.

Um das zuvor gewonnene Bild abzurunden, sollen die folgenden Ausführungen der Beantwortung der Frage dienen, wie sich das Gefälle zwischen der Höhe der Leistungsarten, die den Angestellten und denen, die den Arbeitern zufließen, mit zunehmender Beschäftigtenzahl entwickelt, und welches Gefälle zwischen der Höhe der Leistungen, die den Angestellten und denen, die den Arbeitern gewährt werden, in einigen ausgewählten Wirtschaftszweigen besteht.

An Hand der Tabellen 12 und 13, sowie der Schaubilder 11 und 12, lassen sich folgende Gegebenheiten feststellen:

Die Leistungen, die den Angestellten zusätzlich zu den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen gewährt werden, und die, wie diejenigen, die den Arbeitern zufließen, mit zunehmender Beschäftigtenzahl ansteigen, sind in Mittelbetrieben mit 50 - 99 Be-

schäftigten um 164%, in Mittelbetrieben mit 100 - 199 Beschäftigten um 175%, in solchen mit 200 - 349 Beschäftigten um 206% und in Mittelbetrieben mit 350 - 549 Beschäftigten um 200% höher als die der Arbeiter.

Diese Entwicklung des Leistungsgefälles läßt sich auch bei den Leistungsarten nachweisen, die den einzelnen Belegschaftsmitgliedern direkt zufließen. Diese Leistungsarten (pro Kopf) nehmen, mit Ausnahme eines geringen Einbruchs in Unternehmen mit 200 - 349 Beschäftigten, sowohl bei den Angestellten als auch bei den Arbeitern mit der Zahl der Beschäftigten zu. Die Leistungsarten, die den Angestellten direkt zufließen, sind mit zunehmender Beschäftigtenzahl um 182%, 189%, 272% und 227% höher, als diejenigen Leistungen, die die Arbeiter direkt erhalten.

Die Leistungsarten, die (an sich) zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden, sind bei den Arbeitern (pro Kopf) in Mittelbetrieben mit 50 - 99 Beschäftigten um 20%, in solchen mit 100 - 199 Beschäftigten um 11% und in solchen mit 200 - 349 Beschäftigten um 159% höher, in Unternehmen mit 350 - 549 Beschäftigten um 7% niedriger als bei den Angestellten.

Aus diesen Darstellungen geht hervor, daß das Gefälle zwischen der Höhe der Leistungen, die den Angestellten und denen, die den Arbeitern sowohl insgesamt als auch direkt zufließen - nicht jedoch bei denen, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden (starke Abweichung in Unternehmen mit 200 - 349 Beschäftigten) - in den einzelnen Größenklassen in etwa gleich groß ist.

Hingegen sind die Unterschiede bei den einzelnen Leistungsarten bzw. Leistungsgruppen, die zur Verwirklichung bestimmter Ziele

eingesetzt werden, größer. Das Gefälle zwischen der Höhe der Leistungsarten, die den Angestellten und denen, die den Arbeitern gewährt werden, zwischen Mittelbetrieben unterschiedlicher Beschäftigtenzahl, ist besonders deutlich bei den Leistungen zur freien Verfügung der Arbeitnehmer, den Leistungen zur Altersversorgung und -vorsorge - hier allerdings vornehmlich wegen der Sonderbewegung in Unternehmen mit 100 - 199 Beschäftigten -, den Aufwendungen zur Bereitstellung und Schaffung von Wohnraum und den Leistungsarten, die den einzelnen Belegschaftsmitgliedern direkt zur Unterstützung und Versorgung gewährt werden. Bei den Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft zur Erreichung dieses Zieles gewährt werden, ist hingegen überall ein Gefälle in Richtung auf den Angestellten zu erkennen.

Relativ gering sind die Unterschiede zwischen der Höhe der Leistungen, die den Angestellten und Arbeitern zur Unterstützung der Pendler und zur kulturellen Förderung in Mittelbetrieben unterschiedlicher Beschäftigtenzahl gewährt werden.

In allen ausgewählten Wirtschaftszweigen, mit Ausnahme der Holz-Säge-Industrie, liegen die Leistungen, die den Angestellten zusätzlich zu den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen gewährt werden, über denjenigen, die den Arbeitern zufließen. Die andersartige Situation in der Holz-Säge-Industrie ist vornehmlich dadurch bedingt, daß kaum getrennte Angaben für Angestellte und Arbeiter vorliegen. Wo das der Fall ist, wie beispielsweise bei den Leistungen, die den Arbeitnehmern zur freien Verfügung gewährt werden, liegen die Pro-Kopf-Beträge, die den Angestellten zufließen, über denen, die den Arbeitern gewährt werden. Dieser Wirtschaftszweig wird aus den folgenden Untersuchungen weitgehend ausgeklammert.

Weder die Leistungen, die den Angestellten (pro Kopf), noch diejenigen, die den Arbeitern (pro Kopf) gewährt werden, folgen dem Trend, der bei einem Vergleich der Leistungen pro Kopf der Arbeitnehmer zwischen Mittelbetrieben ausgewählter Wirtschaftszweige gefunden wurde. Es ist vielmehr so, daß, mit Ausnahme der Holz- und Papierindustrie, das Gefälle zwischen der Höhe der Leistungen, die den Angestellten zufließen, und denjenigen, die den Arbeitern gewährt werden, mit abnehmender Höhe der Leistungen, die die Unternehmen pro Kopf der Arbeitnehmer aufbringen, größer wird. So liegen die Beträge, die die Angestellten (pro Kopf) erhalten, im Handel um 109%, im Maschinen- und Stahlbau um 139%, im Apparatebau um 191%, in der Textilindustrie um 252% und im graphischen Gewerbe um 349% über denen, die den Arbeitern gewährt werden.

Das Gefälle zwischen der Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen, die den Angestellten zufließen, und denjenigen, die den Arbeitern gewährt werden, weist von Wirtschaftszweig zu Wirtschaftszweig größere Unterschiede auf als zwischen Mittelbetrieben unterschiedlicher Beschäftigtenzahl.

Die Leistungsarten, die dem einzelnen Angestellten direkt zufließen, sind in allen Wirtschaftszweigen, mit Ausnahme der Holz-Säge-Industrie, größer, als diejenigen, die dem einzelnen Arbeiter direkt zukommen. Sie liegen im Handel um 127%, im Maschinen- und Stahlbau um 150%, im Apparatebau um 244%, in der Textilindustrie um 291%, in der Papier- und Kartonagenindustrie um 155% und im Graphischen Gewerbe um 429% über denen der Arbeiter und weisen damit weitgehend dieselbe Tendenz auf, die bei den gesamten Leistungen zu erkennen ist.

Demgegenüber liegen die Verhältnisse bei den Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden, abgesehen vom Maschinen- und Stahlbau, in dem für Angestellte und Arbeiter gleich hohe Pro-Kopf-Beträge ausgewiesen werden, gerade umgekehrt. Die Arbeiter erhalten an Leistungsarten, die (an sich) zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden, einen Betrag, der im Handel um 59%, im Apparatebau um 58%, in der Textilindustrie um 37%, in der Holz-Säge-Industrie um 8%, in der Papier- und Kartonagenindustrie um 40% und im Graphischen Gewerbe um 4% höher ist, als derjenige, der den Angestellten gewährt wird. Hier sind die Unterschiede geringer als bei einem Vergleich des "vertikalen Leistungsgefälles" zwischen Unternehmen verschiedener Belegschaftsgröße.

Während die Entwicklung des Gefälles, das zwischen den frei verfügbaren Leistungen pro Kopf der Angestellten und denen pro Kopf der Arbeiter besteht - wobei die Leistungen der Angestellten die der Arbeiter bis zu 760% (Graphisches Gewerbe) übersteigen - der Tendenz folgt, die bei den Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt zufließen, zu beobachten ist, werden bei einem Vergleich des Gefälles zwischen der Höhe der übrigen Leistungsgruppen, die den Angestellten und Arbeitern zufließen, zwischen den einzelnen Branchen - besonders zwischen Handel und Industrie - große Unterschiede deutlich. Sie sind größer als zwischen Unternehmen verschiedener Belegschaftsgröße.

Besonders unterschiedlich liegen die Verhältnisse bei den Leistungen, die zur Altersversorgung und -vorsorge, sowie bei denen, die zur Bereitstellung und Schaffung von Wohnraum gewährt werden. Am geringsten sind die Unterschiede bei den Leistungen zur kulturellen Förderung.

Die Ausführungen zeigen, daß der Angestellte mehr als der Arbeiter im Mittelpunkt der betrieblichen Bemühungen auf dem Gebiet der materiellen Sozialgestaltung steht. Hierfür dürfte die Tatsache entscheidend sein, daß die Arbeit des Angestellten - besonders des leitenden Angestellten - ein größeres Maß an Einfühlungsvermögen in den Betriebsablauf und dadurch bedingt eine längere Vorbereitungszeit für die Ausübung seiner Tätigkeit erfordert. Durch die zunehmende Rationalisierung der Tätigkeit vieler Angestellten, die im Mittelbetrieb noch nicht so weit fortgeschritten ist wie im Großbetrieb, wird der Arbeitsplatz vieler (insbesondere der "kleinen") Angestellten innerhalb der Gesamtorganisation in Zukunft voraussichtlich nicht mehr die Bedeutung haben wie bisher. Diese Entwicklung, die dazu beitragen wird, die Vorstellung zu beseitigen, daß Angestellter-sein etwas anderes bedeutet, als Arbeiter-sein, ist zu begrüßen, denn in einem modernen Unternehmen sollte es nur noch Mitarbeiter in den Werkstätten und Büros geben¹⁾.

IV. Das Verhältnis der Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen zum Lohn- und Gehaltsniveau der Mittelbetriebe

Mit der Behauptung, die zusätzlich zum Lohn und den Pflichtabgaben gewährten Leistungen für den Menschen im Betrieb seien ein dem Arbeitnehmer vorenthaltener Lohn, versuchen die Gewerkschaften diese ihre Einflußsphäre entzogenen Leistungen in kontrollierbare Löhne umzuwandeln.

1) Vgl.: G. Fischer: Arbeiter und Angestellte - früher und heute, in: Mensch und Arbeit - Zeitschrift für schöpferische Betriebsführung, 8. Jg., Heft 1, 1956, S. 5

Inwieweit diese Behauptung tatsächlich zutrifft, soll in den nachfolgenden Untersuchungen geprüft werden. Würden sich die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen teilweise als ein Äquivalent für einen geringeren Lohn erweisen, so würden sie erheblich im Wert sinken.

Da die Forderungen, die an aussagekräftige Einkommensvergleiche zu stellen sind, -einheitliche Erfassungs- und Berechnungsmethoden und Ausschaltung der vielfältigen Störungen - im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht erfüllt werden können, kann ein Einblick in die Zusammenhänge nur mit Hilfe eines relativen Vergleiches gewonnen werden.

Dabei wird davon ausgegangen, ob ein Unternehmen seinen Arbeitnehmern lediglich die tariflich ausbedungenen Löhne und Gehälter bezahlt, oder ob es eine darüber hinausgehende Bezahlung bietet.

In Abwandlung der obengenannten (gewerkschaftlichen) These müßten die Unternehmen, die ihre Arbeitnehmer lediglich gemäß den geltenden Tarifverträgen entlohnen, höhere betriebseigene Leistungen für den Arbeitnehmer aufbringen, als diejenigen, die übertarifliche Bezahlungen leisten¹⁾.

Wie die Verhältnisse tatsächlich liegen, läßt sich aus Tabelle 14²⁾ ersehen. Selbst wenn man berücksichtigt, daß die Werte einer vollkommenen Genauigkeit entbehren, da die übertariflichen Lohnsätze von den auskunftgebenden Herren teilweise geschätzt werden mußten, und daß es sich um Angaben handelt, denen alle untersuchten Mittelbetriebe zugrunde liegen, das heißt keine Trennung nach

1) Vgl.: K. Bornschein: a. a. O., S. 150

2) Siehe: Anhang S. 217

Wirtschaftszweigen vorgenommen wurde (werden konnte), läßt sich erkennen, daß die gewerkschaftliche These nur schwerlich eine Stütze findet.

Der Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen pro Kopf der Arbeitnehmer steigt mit zunehmender übertariflicher Bezahlung, oder anders ausgedrückt, die Mittelbetriebe, die die höchsten übertariflichen Zahlungen leisten, gewähren auch die höchsten betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen.

Daraus kann gefolgert werden, daß den betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen vornehmlich lohnergänzende Wirkung zukommt. Sie sind kein Mittel, um dem Arbeitnehmer unter dem Deckmantel des Sozialen einen Teil seines Lohnes vorzuenthalten¹⁾.

B. Die Entwicklung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb von 1954 bis 1963

I. Zur Frage der Anpassung der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung an die Besonderheiten des gegebenen Zeitpunktes

Da die autonome betriebliche Sozialgestaltung, deren materielles Ergebnis die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen sind, ihren Sinn gerade auch darin findet, daß sie eine Antwort auf Fragen sein soll, die das Leben einer vom wirtschaftlichen Fortschritt geprägten Zeit stellt, darf sie niemals statisch, sondern muß stets dynamisch gesehen werden²⁾. Das bedeutet, daß

1) Vgl. : H. W. Huggenberg: a. a. O., S. 132 f.
Vgl. hierzu auch: U. Pleiss: a. a. O., S. 131 - 136

2) Vgl. : D. Cattepoel: Sinn und Grenze der betrieblichen Sozialpolitik, in: Arbeit und Sozialpolitik, 11 Jg., Nr. 3, 1957, S. 75

die den Menschen im Betrieb zusätzlich zum Lohn und den Pflichtabgaben gewährten Leistungen, die sich, im Gegensatz zu den im übertariflichen Raum kollektiv festgelegten gesetzlichen und tariflichen Sozialleistungen, durch Anpassungsfähigkeit und Gestaltungsfreiheit auszeichnen¹⁾, an die Besonderheiten des gegebenen Zeitpunktes angepaßt werden müssen.

"Jede Einzelmaßnahme" - einmal wird z. B. das besondere Augenmerk der Wohnungsfrage zuzuwenden sein, in einem anderen Zeitpunkt wird z. B. das Problem der beruflichen Weiterbildung deutlich spürbar - "muß ... zeitlich 'reif' sein, muß sich in das Ganze einfügen"²⁾, wobei neben der gesellschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Entwicklung vor allem die jeweilige staatliche Aktivität auf sozialpolitischem Gebiet beachtet werden muß.

Die für das Jahr 1963 ermittelten Strukturverhältnisse der betriebs-eigenen Leistungen für den Arbeitnehmer im Mittelbetrieb gewinnen daher an Aussagefähigkeit, wenn man sie auch in ihrer zeitlichen Perspektive betrachtet, das heißt als Ergebnis eines sich seit 1954³⁾ vollziehenden Entwicklungs- und Umschichtungsprozesses.

II. Die Entwicklung des Gesamtbetrages der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb seit 1954

In den Jahren zwischen 1954 und 1963 steigt der Betrag, den die Unternehmer sämtlicher untersuchter Mittelbetriebe ihren Mitar-

1) Vgl.: H. -R. Zarth: a. a. O., S. 12 .

2) J. Kolbinger: Artikel: "Soziale Betriebsführung (Idee und Systematik)", in: Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, 3. Auflage, Bd. 3, Stuttgart 1957, 1958, 1960, Sp. 4915

3) Da die Firmen ihre Unterlagen (Bücher) nicht mehr als 10 Jahre lang aufbewahren (§ 44, Abs. 1 HGB), waren weiter zurückliegende Angaben nicht zu erhalten.

beitern (pro Kopf) zusätzlich zu den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen gewähren, von DM 265, -- im Jahre 1954 über DM 324, -- im Jahre 1957 und DM 400, -- im Jahre 1960 auf DM 452, -- im Jahre 1963. (Vgl. Tabelle 15¹⁾). Dabei ist, wie auch aus Schaubild 13²⁾ zu ersehen ist, die Steigerung der Beträge zwischen 1954 und 1960 - besonders zwischen 1957 und 1960 - höher als nach 1960.

Die Beträge, die die industriellen Mittelbetriebe ihren Mitarbeitern zusätzlich zu den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen gewähren, liegen nur unterheblich unter denen aller untersuchten Unternehmen; sie steigen von DM 263, -- (1954) über DM 321, -- (1957) und DM 395, -- (1960) auf DM 445, -- (1963). (Vgl. Tabelle 15).

Diese Entwicklung der Pro-Kopf-Beträge im Beobachtungszeitraum unterstreicht die im Schrifttum häufig vertretene These, daß die erzielten Erträge der Unternehmen die Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen beeinflussen³⁾. Darüber hinaus bestätigt die Zunahme der Beträge (pro Kopf der Arbeitnehmer) die Tatsache, daß einmal gewährten Leistungen, von denen einige immer mehr zu fixen (wenn auch nicht absolut fixen) Kosten werden⁴⁾, wodurch sie nicht entsprechend dem Konjunkturverlauf geändert werden können, nicht ohne erheblichen Grund abgebaut werden, bzw. abgebaut werden können. Sie werden beibe-

1) Siehe: Anhang S. 217

2) Siehe: Anhang S. 232

3) Vgl. hierzu: U. Pleiss; a. a. O., S. 111 f.

Vgl.: E. A. Kortmann; Die Frage nach dem Ort der freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen in einem System der Sozialpolitik, Diss. Köln 1957, S. 124

4) Vgl.: E. A. Kortmann; a. a. O., S. 93 f.

Vgl.: H. Friedrichs; a. a. O., S. 240

halten oder gar erweitert, obwohl die Bedürfnisse nach bestimmten Leistungsarten in Zeiten der Hochkonjunktur geringer sind als in Krisenzeiten, da hier wegen des gesicherten Einkommens eher auf bestimmte Maßnahmen verzichtet werden kann¹⁾. Offenbar bestehen bei den Unternehmern (verständliche) Hemmungen, einmal gewährte betriebseigene Leistungen für den arbeitenden Menschen - zumindest kurzfristig - wieder aufzugeben.

Die Entwicklung des Gesamtbetrages der Leistungen, die dem Menschen im Betrieb zusätzlich zum Lohn und den Pflichtabgaben gewährt werden, ausgedrückt in v. H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme verläuft anders als die Entwicklung der Pro-Kopf-Beträge. Die Beträge steigen hier, wie aus Tabelle 15 hervorgeht, lediglich zwischen 1954 und 1957 von 7,1 v. H. (im industriellen Sektor von 7,0 v. H.) auf 7,8 v. H. Danach fallen sie auf 7,6 v. H. (7,5 v. H.) im Jahre 1960 und erreichen 1963 mit 6,8 v. H. (6,7 v. H.) einen Wert, der unter dem des Jahres 1954 liegt.

Diese Entwicklung ist auf das relativ starke Anwachsen der Brutto-Lohn- und Gehaltssumme nach 1957 zurückzuführen, das wiederum unter anderem durch das starke Ansteigen der gesetzlichen Sozialabgaben (Rentenreform) verursacht wird. Dieser Zusammenhang wird in Tabelle 16²⁾ und Schaubild 13 näher beleuchtet. Dar- aus geht hervor, daß die betriebseigenen Leistungen für den Arbeitnehmer die in den Jahren 1954 - 1960 stark aufwärts gerichtete Entwicklung der Löhne und Gehälter noch um einige Prozente übertroffen haben. Seit 1960 haben sich die Verhältnisse jedoch umgekehrt.

1) Vgl.: E.A. Kortmann; a. a. O., S. 125

2) Siehe: Anhang S. 218

Während die den Menschen im Mittelbetrieb zusätzlich zum Lohn und den Pflichtabgaben gewährten Leistungen zwischen 1954 und 1963 um rd. 70% steigen, wachsen die Löhne und Gehälter (brutto) im selben Zeitraum um fast 80% (genau 78%) und die mit der Lohn- und Gehaltssumme gekoppelten gesetzlichen Sozialabgaben, die bis 1960 nur geringfügig schneller steigen als die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen, sogar um fast 100%.

Eine Untersuchung der Entwicklung des Gesamtbetrages der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in Mittelbetrieben unterschiedlicher Beschäftigtenzahl zwischen 1954 und 1963, wie sie in Tabelle 17¹⁾ vorgenommen wird, zeigt, daß sich hinter den oben beschriebenen Durchschnitten eine relativ geringe unterschiedliche Entwicklung zwischen Mittelbetrieben unterschiedlicher Beschäftigtenzahl verbirgt. (Vgl. hierzu auch Schaubild 14²⁾).

In allen Größenklassen nehmen die Beträge pro Kopf der Arbeitnehmer im Beobachtungszeitraum zu. Ausgedrückt in v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme hingegen steigen die Leistungen in allen Mittelbetrieben mit 100 - 549 Beschäftigten lediglich von 1954 - 1957, um dann wieder bis 1963, mit Ausnahme der Unternehmen mit 200 - 349 Beschäftigten, unter die Ausgangswerte von 1954 zu fallen. Nur die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen der Unternehmen mit 50 - 99 Beschäftigten weichen von dieser Tendenz ab; sie fallen von 1954 bis 1963 unaufhörlich.

1) Siehe: Anhang S. 218

2) Siehe: Anhang S. 233

Die Differenz zwischen dem Betrag, den die Mittelbetriebe mit 350 - 549 Beschäftigten ihren Arbeitnehmern zusätzlich zu den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen gewähren und demjenigen, den die Mittelbetriebe mit 50 - 99 Beschäftigten hierfür aufbringen, die während des gesamten Beobachtungszeitraumes besteht, ist, ausgedrückt in absoluten Zahlen, 1963 um DM 56, -- größer als 1954. (DM 224, -- gegenüber DM 168, --).

Ausgedrückt in relativen Werten, hat jedoch, wie aus Schaubild 15¹⁾ zu ersehen ist, eine, wenn auch nur geringfügige, Angleichung des Gesamtbetrages der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen zwischen Mittelbetrieben unterschiedlicher Beschäftigtenzahl stattgefunden. Der Unterschied verringert sich von 49 Punkten (1954) auf 41 Punkte (1963).

Um im sozialen Wettbewerb gegen die "größeren" Unternehmen bestehen zu können, müssen die Unternehmen mit einer kleinen Belegschaft Mittel und Wege finden, um diesen Angleichungsprozeß zu beschleunigen.

Eine Untersuchung der Entwicklung des Gesamtbetrages der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen (pro Kopf der Arbeitnehmer) in Mittelbetrieben ausgewählter Wirtschaftszweige ergibt, daß sich hinter den Durchschnitt (Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen aller untersuchten Mittelbetriebe) eine unterschiedliche, teilweise sogar gegenläufige Entwicklung zwischen den Unternehmen verschiedener Wirtschaftszweige verbirgt.

Im einzelnen ist aus Tabelle 18²⁾ und Schaubild 16³⁾ folgendes Bild zu ersehen:

1) Siehe: Anhang S. 233

2) Siehe: Anhang S. 219

3) Siehe: Anhang S. 234

Im Handel, dem Maschinen- und Stahlbau, dem Apparatebau sowie der Textilindustrie steigen die Beträge (pro Kopf der Arbeitnehmer) zwischen 1954 und 1963 fortwährend. In der Holz-Säge- und der Papier- und Kartonagenindustrie hingegen nehmen sie lediglich bis 1960 zu, fallen dann aber bis 1963 auf einen Wert ab, der um 10 bzw. 6% unter demjenigen des Jahres 1960 liegt. Im Graphischen Gewerbe ist ein Schwanken der Pro-Kopf-Beträge von Erfassungsjahr zu Erfassungsjahr zu erkennen. Zwischen 1954 und 1957 steigen die Beträge auf den höchsten Punkt, fallen 1960 auf den niedersten Wert im Beobachtungszeitraum ab und steigen 1963 auf einen Wert an, der um 9% höher liegt als der Ausgangswert im Jahre 1954.

Die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme steigen im Handel, dem Maschinen- und Stahlbau, dem Apparatebau sowie der Textilindustrie zwischen 1954 und 1960 mit unterschiedlichen Zuwachsraten an; von 1960 bis 1963 nehmen sie, mit Ausnahme des Maschinen- und Stahlbaus, wieder ab. In der Holz-Säge-Industrie fallen die Leistungen seit 1954 fortwährend, während sie in der Papier- und Kartonagenindustrie und im Graphischen Gewerbe zunächst - von 1954 - 1957 - auf den höchsten Wert im Beobachtungszeitraum steigen, um danach aber ebenfalls fortwährend zu sinken.

Die unterschiedliche Entwicklung des Gesamtbetrages der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen (pro Kopf der Arbeitnehmer) in den einzelnen Wirtschaftszweigen erlaubt, da andere die Höhe dieser Leistungen bestimmende Faktoren wie Altersaufbau und Qualifikationsgrad der Belegschaft sowie deren Zusammensetzung nach Geschlechtern sich innerhalb des Beobachtungszeitraumes nicht oder nur unwesentlich geändert haben¹⁾,

1) Laut Angaben zur Belegschaftsstruktur; Tabelle 1 des Fragebogens

eine Aussage über die Ertragsabhängigkeit der zusätzlichen Leistungen für den Menschen im Betrieb.

Die Zunahme dieser Leistungen (pro Kopf der Arbeitnehmer) ist, wie aus Tabelle 18 und Schaubild 16 hervorgeht, in denjenigen Wirtschaftszweigen am größten, in denen während des gesamten Beobachtungszeitraumes eine gute Ertragslage vorherrscht. (Handel, Maschinen-, Stahl- und Apparatebau). Aus dieser Entwicklung kann auf eine langfristige Anpassung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen an die Ertragslage der Unternehmen geschlossen werden.

Auf der anderen Seite zeigt die Entwicklung der Pro-Kopf-Beträge in der Holz-Säge- und Papier- und Kartonagenindustrie, den Branchen, deren Geschäftslage sich in den letzten Jahren des Berichtszeitraumes - nicht zuletzt wegen des Vordringens einiger Kunststoffe - nicht günstig entwickelt hat, daß die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen kaum im selben Maße eingeschränkt, wie sie bei zunehmender Prosperität erhöht werden.

Daraus ergibt sich, daß sich die den Menschen im Betrieb zusätzlich zum Lohn und den Pflichtabgaben gewährten Leistungen nicht proportional (starres Abhängigkeitsverhältnis) zur Ertragslage entwickeln, sondern kurzfristig relativ konstant bleiben¹⁾.

Dieses Verhalten der mittelständischen Unternehmer ist zu begrüßen, denn ein Großteil der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen stellt keine Gewinnfolge sondern eine Gewinnursache dar und hat erhebliche wirtschaftliche Bedeutung²⁾.

Die überlegt gestalteten Maßnahmen tragen nicht nur sich selbst, sondern sind ein Mittel zur Erhaltung und Steigerung der Wirtschaftlichkeit und zwar auch dann, wenn die primäre Zielsetzung die Sicherung und Hebung der Wohlfahrt oder die Förderung der

1) Vgl. auch: H. -R. Zarth: a. a. O., S. 80

2) Vgl. : H. -J. Stetter: a. a. O., S. 232

Eigenständigkeit des Arbeitnehmers sein sollte, da auch hier das letzte Ziel immer die Steigerung (Erhaltung) der Wirtschaftlichkeit sein muß, da das Unternehmen kein Wohlfahrtsinstitut ist. Infolgedessen besteht kein Anlaß, die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen bei Verschlechterung der Ertragslage einzuschränken, es sei denn, sie selbst seien hierfür die Ursache. In diesem Falle müssen sie aber bereits aus Gründen der Wirtschaftlichkeit abgeschafft werden¹⁾.

Der Branchenvergleich zwischen dem im jeweiligen Beobachtungsjahr erfaßten höchsten Pro-Kopf-Betrag und dem im selben Zeitpunkt erfaßten niedrigsten Pro-Kopf-Betrag, zeigt - wobei zu berücksichtigen ist, daß die Rangordnung zwischen den Wirtschaftszweigen innerhalb des Beobachtungszeitraumes sich verschiebt, - daß die Differenz (ausgedrückt in absoluten Beträgen) im Jahre 1963 um DM 62, -- größer ist als im Jahre 1954. (DM 339, -- im Jahre 1963 gegenüber DM 277, -- im Jahre 1954).

Wird jedoch ein solcher Vergleich mit relativen Werten angestellt, dann ergibt sich, wie aus Schaubild 17²⁾ ersichtlich ist, eine Angleichung des niedrigsten Gesamtbetrages der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen (pro Kopf der Arbeitnehmer) an den im selben Zeitpunkt erfaßten höchsten Pro-Kopf-Betrag. Der Unterschied zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Wert sinkt von 75 Punkten im Jahre 1954 auf 61 Punkte im Jahre 1963.

Das Bild über die Entwicklung des Gesamtbetrages der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb

1) Vgl. : H. -J. Stetter: a. a. O., S. 232

2) Siehe: Anhang S. 234

zwischen 1954 und 1963 wird durch die Untersuchung der Entwicklung dieser Leistungen, die die Unternehmen in verschiedenen Gemeindegrößenklassen gewähren, abgerundet.

Aus Tabelle 19¹⁾ und Schaubild 18²⁾ geht hervor, daß die Pro-Kopf-Beträge seit 1954 in den Mittelbetrieben aller untersuchten Gemeindegrößenklassen fortwährend zunehmen.

Demgegenüber entwickelt sich der Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen ausgedrückt in v. H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme nicht in allen Standortgrößenklassen in der gleichen Weise. (Vgl. Tabelle 19). In den Mittelbetrieben in Gemeinden mit unter 5 000 Einwohnern nehmen die Beträge zwischen 1954 und 1957 ab, steigen von 1957 bis 1960 auf den höchsten Wert im Beobachtungszeitraum an und sinken im Jahre 1963 auf den niedersten Wert ab.

In den Mittelbetrieben in Gemeinden mit 5 000 - 14 999 und 15 000 - 29 999 Einwohnern ist, was die Richtung, nicht jedoch was die Wachstumsrate anbetrifft, eine gleichartige Entwicklung anzutreffen. Nach einer anfänglichen Steigerung des Gesamtbetrages der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen (in v. H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme) bis 1957 gehen die Beträge in den folgenden Berichtsjahren fortwährend zurück.

Die Differenz zwischen dem Betrag, den die Mittelbetriebe in Gemeinden mit unter 5 000 Einwohnern ihren Arbeitnehmern zusätzlich zu den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen gewähren und demjenigen, den die Mittelbetriebe in Gemeinden mit 15 000 - 29 999 Einwohnern hierfür aufbringen, nimmt zwischen

1) Siehe: Anhang S. 219

2) Siehe: Anhang S. 235

1954 und 1963 sowohl absolut als auch relativ zu. (Vgl. hierzu Schaubild 19¹⁾).

Ausgedrückt in absoluten Werten, wächst die Differenz um DM 108, --, ausgedrückt in relativen Werten um 7 Punkte. (DM 226, -- bzw. 43 Punkte im Jahre 1963 gegenüber DM 118, -- bzw. 36 Punkte im Jahre 1954).

In diesen Zahlen kommen die vermehrten Anstrengungen zum Ausdruck, die Unternehmen auf dem Lande unternehmen müssen, um eine Abwanderung der Arbeitskräfte in die Stadt zu verhindern, bzw. um neue Arbeitskräfte zu gewinnen.

III. Die Veränderungen im inneren Aufbau der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb seit 1954

1. Zur Entwicklung der Häufigkeitsverteilung

Durch die Untersuchung der Veränderungen im inneren Aufbau der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen sollen die Umwandlungstendenzen in der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung des Mittelbetriebes in den Jahren zwischen 1954 und 1963 erfaßt werden.

Die erste Frage, die sich in diesem Zusammenhang stellt, ist die, ob, und wenn ja, inwieweit sich eine Änderung in der Besetzung der Unternehmen mit bestimmten Leistungsarten zwischen 1954 und 1963 vollzogen hat.

1) Siehe: Anhang S. 235

Aus Tabelle 20¹⁾, in der die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen nach ihrer Häufigkeit in allen untersuchten Mittelbetrieben des Industrie- und Handelskammerbezirkes Mittelbaden in den Jahren 1954, 1957, 1960 und 1963 - in der ersten Spalte in absoluten, in der zweiten in relativen Werten - aufgeführt sind, wird deutlich, daß der innere Aufbau der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb in allen Berichtsjahren vornehmlich durch folgende Merkmale gekennzeichnet ist:

Diejenigen Leistungsarten, die aufgrund ihrer Beweglichkeit den gegebenen Verhältnissen relativ leicht angepaßt werden und unter Berücksichtigung der persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter wirksam eingreifen können, werden am häufigsten gewährt. Hierzu gehören vor allem die Weihnachtsgratifikation, die in allen Berichtsjahren von allen Unternehmen gewährt wird, die Zuwendungen bei besonderen Anlässen, die 1954 von 60, 1963 von 80% der Unternehmen erbracht und die (rückzahlbaren) Firmendarlehen (ohne Wohnungsbaudarlehen), die 1954 von 56, 1963 von 72% der Unternehmen gewährt werden.

Demgegenüber werden Leistungsarten, die dem allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft dienen - mit Ausnahme der Betriebsausflüge und Betriebsfeste - garnicht (Wohnheime) oder, wie beispielsweise Kantinen und Werksküchen nur selten (1954 von 4%, 1963 von 8% der Mittelbetriebe) erbracht.

Als eine der interessantesten Tatsachen dieser Untersuchung kann festgestellt werden, daß zwischen 1954 und 1963 nur eine Leistungsart, ein im Jahre 1960 von einem Unternehmen einmalig gewährtes Theaterabonnement, wieder abgeschafft wurde.

1) Siehe: Anhang S. 220

Alle übrigen Leistungsarten werden zumindest beibehalten, wie beispielsweise Erfolgsbeteiligungen, betriebliche Pensionskassen, Erholungseinrichtungen und Gemeinschaftsräume, zum größten Teil jedoch von Berichtsjahr zu Berichtsjahr häufiger gewährt.

Dabei ist zu beobachten, daß auch unter Berücksichtigung der geringfügig stärkeren Zunahme in den Jahren zwischen 1954 und 1957 in jedem Zeitabschnitt in etwa gleich viele Maßnahmen und Einrichtungen neu eingeführt werden.

Aus dieser Entwicklung wird ersichtlich, daß sich der mittelständische Unternehmer offensichtlich davor scheut, eine einmal gewährte Leistungsart wieder abzuschaffen, da er befürchten muß, daß der Wegfall einer bisher gewährten Maßnahme bei den Arbeitnehmern, die, wie Umfragen ergeben haben, diese Maßnahmen und Einrichtungen schätzen, eine Enttäuschung hervorruft, die sich bei anhaltend guter Ertragslage des Unternehmens in Verbitterung verwandeln kann. Hierdurch wird die Arbeitsproduktivität negativ beeinflußt.

Daneben zeigt die Untersuchung deutlich, daß in der Zeit zwischen 1954 und 1963 kaum von einer bemerkenswerten Umwandlung der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung im Mittelbetrieb gesprochen werden kann, wie sie Friedrichs¹⁾ glaubt allgemein feststellen zu können.

Keines der angestrebten Ziele, unter denen die betriebliche Altersversorgung und -vorsorge sowie die Bereitstellung und Schaffung von Wohnraum besonders hervorgehoben werden sollen,

1) Vgl. : H. Friedrichs: a. a. O., S. 240 f.

wird im Jahre 1963 mit nennenswert anderen Mitteln verfolgt als in den davorliegenden Berichtsjahren.

Unter den Leistungsarten zur betrieblichen Altersversorgung und -vorsorge, dem Ziel, das 1963 von 68% der Unternehmen, gegenüber 40% im Jahre 1954, verfolgt wird, sind im Jahre 1963 vorwiegend Ruhegeldzusagen und Abschlüsse von Versicherungsverträgen mit privaten Versicherungsgesellschaften häufiger zu finden als 1954, während rechtlich selbständige Kassen nur noch in einem Fall neu errichtet werden, ohne daß sich hierdurch die Struktur der Leistungsarten nennenswert verschiebt.

Auf dem Gebiet des Wohnungswesens haben sich die Mittelbetriebe im Laufe der Zeit nicht etwa mehr darauf beschränkt, in Einzelfällen Mietbeihilfen zu gewähren oder den Bau von Eigenheimen der Mitarbeiter zu fördern, sondern der betriebseigene Wohnungsbau, die älteste Form der betrieblichen Unterstützung auf diesem Gebiet, wird ebenfalls vermehrt durchgeführt.

Aber auch unter den Leistungen, die den Arbeitnehmern bei besonderen Anlässen zur freien Verfügung, zur Gesunderhaltung oder zur kulturellen Förderung gewährt werden - sie werden in den Jahren nach 1954 nur geringfügig häufiger erbracht - sind kaum Strukturverschiebungen zu erkennen.

Im Gegensatz zur Auffassung Friedrichs¹⁾ ist in keinem Fall ein Abbau der, allerdings im Mittelbetrieb relativ selten gewährten, institutionellen Maßnahmen festzustellen, wie sich beispielsweise an der Besetzung der Unternehmen mit Erholungseinrichtungen, Kantinen oder Gemeinschaftsräumen zeigen läßt.

1) Vgl.: H. Friedrichs: a. a. O., S. 241

Von den unter dem Grundsatz der "Hilfe zur Selbsthilfe" sich abzeichnenden Schwerpunkten der betrieblichen Sozialgestaltung, die Friedrichs¹⁾ nennt, spielt im Mittelbetrieb nur die Hilfe in Notfällen eine größere Rolle, die in der Form der zinslosen (zinsverbilligten) Darlehen oder nicht-rückzahlbaren Finanzbeihilfen von rd. 3/4 aller Unternehmen gewährt wird, während die vorbeugende Gesundheitsfürsorge und die Förderung der Weiterbildung nur von wenigen Unternehmen angestrebt wird. So werden vorbeugende Gesundheitsmaßnahmen, wie beispielsweise die Gewährung eines übertariflichen Urlaubs oder Urlaubsgeldes bzw. eines Kuraufenthaltes oder die Durchführung eines ausreichenden Unfallschutzes im Laufe des Beobachtungszeitraumes lediglich von zwei Unternehmen eingeführt.

Noch geringer ist die Besetzung der Mittelbetriebe mit Maßnahmen, die der Verfolgung des heute immer mehr in den Vordergrund des Interesses rückenden und zu einem der Kernprobleme der betrieblichen Sozialgestaltung werdenden Zieles, der beruflichen Fortbildung und Information der Arbeitnehmer, dienen können. Lediglich zwei (von 25) Unternehmen leisten im Jahre 1963 zur Erreichung dieses Zieles einen Beitrag, indem sie die Gebühren für überbetriebliche Lehrgänge und Kurse zurückerstatten. 1954 wird diese Leistungsart noch in keinem, 1957 in einem der untersuchten Unternehmen gewährt.

Da auch eine Erfolgsbeteiligung während des gesamten Berichtszeitraumes jeweils nur von zwei Unternehmen gewährt wird, kann abschließend als Ergebnis dieser Erhebung festgehalten werden:

1) Vgl.: H. Friedrichs: a. a. O., S. 241

Bei der Gewährung betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen vollziehen sich im Mittelbetrieb zwischen 1954 und 1963 keine nennenswerten Strukturverschiebungen. Einmal gewährte Leistungsarten werden beibehalten, Das bedeutet, daß bei der Verfolgung eines Zieles auf die gehobene Einkommenssituation und die veränderte Auffassung über die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb kaum Rücksicht genommen wird.

2. Die Entwicklung der Leistungsgruppen und Leistungsarten

Da die Erhebung durch die Untersuchung des Trends, der sich bei den Leistungsgruppen, das heißt der Summe aller Leistungsarten, die zur Erreichung eines bestimmten Zieles eingesetzt werden, und den einzelnen Leistungsarten abzeichnet, weiter an Aussagekraft gewinnt, soll im folgenden Abschnitt die Frage untersucht werden:

Stehen die einzelnen Maßnahmen der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung des Mittelbetriebes während des gesamten Beobachtungszeitraumes weitgehend in einem bestimmten Verhältnis zueinander¹⁾, das heißt besteht zwischen ihnen eine Art Gleichgewichtszustand, oder ist das Verhältnis einem dauernden Wandel unterworfen, vollzieht sich also im inneren Aufbau der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen zwischen 1954 und 1963 eine Umschichtung?

Tabelle 21²⁾, in der die Leistungsarten in den Jahren 1954, 1957, 1960 und 1963 - in der ersten Spalte in DM pro Kopf der Arbeit-

1) Theoretisch wäre es denkbar, daß bei einer bestimmten Kombination der Leistungsarten zueinander, ein maximaler (wirtschaftlicher und/oder sozialer) Nutzen erzielt würde.

2) Siehe: Anhang S. 221.

nehmer, in der zweiten in v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme und in der dritten in v.H. der Summe aller Leistungsarten - aufgezeichnet sind, versucht auf diese Frage eine Antwort zu geben.

Der Betrag, der jährlich von den Mittelbetrieben pro Arbeitnehmer zu dessen freier Verfügung (zusätzlich zu den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen) aufgebracht wird, steigt von 1954 bis 1963 ziemlich gleichmäßig von DM 128, -- im Jahre 1954 auf DM 234, -- im Jahre 1963. Der Anteil dieser Leistungsgruppe an den gesamten betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen, der in jedem der Berichtsjahre den höchsten Wert unter den einzelnen Leistungen erreicht, nimmt demgegenüber nur langsam von 48% im Jahre 1954 auf 52% im Jahre 1963 zu, bleibt also relativ konstant.

Unter den hierzu gehörenden Leistungsarten weist die Weihnachtsgratifikation - sie ist mit 43% (1954) bzw. 45% (1963) der Summe aller Leistungsarten die bedeutendste Einzelleistung - weitgehend dieselbe Tendenz auf. Auch die übrigen Leistungsarten bleiben, was ihr Anteil an der Summe aller Leistungsarten anbelangt - selbst unter Berücksichtigung eines starken Anstiegs der Pro-Kopf-Beträge für Jubiläumsgelder zwischen 1960 und 1963 und für Erfolgsbeteiligungen zwischen 1954 und 1957 - im Berichtszeitraum relativ stabil.

Demgegenüber entwickeln sich die Beträge, die zur zusätzlichen Altersversorgung und -vorsorge der Mitarbeiter, einem der wichtigsten Instrumente der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung¹⁾, geleistet werden, weniger gleichmäßig, wobei beson-

1) Vgl. : K. Hax: "Betriebliche Altersversorgung als Instrument der betrieblichen Sozialpolitik", in: Zeitschrift für handelswissenschaftliche Forschung, N.F. 9.Jg., 1957, S. 15

ders auf die starke Zunahme der Beträge zwischen 1954 und 1957 hinzuweisen ist. Im Berichtszeitraum wachsen sie (pro Kopf der Arbeitnehmer) von DM 64, -- (24% der Summe aller Leistungsarten) im Jahre 1954 über DM 101, -- (31% der Summe aller Leistungsarten) im Jahre 1957 auf DM 120, -- (30% der Summe aller Leistungsarten) im Jahre 1960 und sinken im Jahre 1963 auf DM 100, -- (22% der Summe aller Leistungsarten) ab. Die Altersversorgung ist damit, neben der kulturellen Förderung, bei der der Einbruch jedoch geringer ist, das einzige Ziel, zu dessen Verfolgung im Jahre 1963 ein geringerer Pro-Kopf-Betrag zur Verfügung gestellt wird als 1960.

Der Rückgang dieses Anteils der zusätzlichen Altersversorgungsleistungen an der Summe aller Leistungsarten seit 1957 dürfte, obwohl die Pro-Kopf-Beträge erst seit 1960 zurückgehen, darauf zurückzuführen sein, daß durch die 1957 durchgeführte Rentenreform an die Stelle der betrieblichen Regelungen mehr und mehr gesetzliche Vorschriften getreten sind. Dennoch hat die Rentenreform, nach der den betriebseigenen Leistungen zur Altersversorgung und -vorsorge der Arbeitnehmer nicht mehr so sehr die Rolle eines "Nothelfers" zur Sicherung des Existenzminimums als vielmehr die Aufgabe zukommt, dem Rentner den während seines Arbeitslebens erarbeiteten Lebensstandard - soweit als möglich und nötig¹⁾ - aufrechterhalten zu helfen, keinen Zusammenbruch der betriebseigenen Altersversorgung gebracht. Gleichwohl ist ihre Problematik durch die Diskussion um die Sozialreform deutlich sichtbar geworden²⁾.

1) Die Bedürfnisse des alten Menschen sind in der Regel geringer als die des Arbeitnehmers im erwerbsfähigen Alter. (z. B. geringerer Aufwand für Kleidung; vor allem aber geringere Ausgaben für die Kinder).

2) Vgl.: K. Hax: Betriebliche Altersversorgung als Instrument
...., a.a.O., S. 15

Unter den Leistungsarten, mit denen die zusätzliche Altersversorgung angestrebt wird, weisen die betrieblichen Ruhegeldzusagen die größten Schwankungen auf. Aber auch die Beträge, die den rechtlich selbständigen Kassen zufließen, entwickeln sich nicht gleichmässig. Die Beträge, die (pro Kopf der Arbeitnehmer) an private Versicherungsgesellschaften überwiesen werden, nehmen zwar zu, aber diese Zunahme, die zu begrüßen ist, da sie eine Abwälzung des Risikos bedeutet, ist so gering, daß der Anteil dieser Leistungsart an der Summe der Leistungsarten seit 1957 konstant bleibt. In keinem der Berichtsjahre werden Arbeitnehmer zusätzlich in der Sozialversicherung versichert. Obwohl sich die Differenz zwischen den Pro-Kopf-Beträgen, die für die einzelnen Leistungsarten angewandt werden, fortlaufend ändert, bleibt eine gewisse Rangordnung zwischen ihnen bestehen. Diese ist dadurch gekennzeichnet, daß, mit Ausnahme des Jahres 1957, die Leistungen an die betrieblichen Unterstützungskassen jeweils am höchsten, die an Pensionskassen am zweithöchsten und die an Versicherungsgesellschaften jeweils am niedrigsten sind.

Die Beträge, die die Mittelbetriebe nach freiem Ermessen zur Gesunderhaltung der Arbeitnehmer leisten, bleiben während des gesamten Berichtszeitraumes mit 2% der Summe aller Leistungsarten konstant. Die Pro-Kopf-Beträge nehmen leicht zu. (Von DM 6, -- im Jahre 1954 auf DM 8, -- im Jahre 1963). Die Erhöhung wird zu gleichen Teilen vom Urlaubsgeld und den Leistungen zur Unterhaltung des Gesundheitsdienstes getragen.

Die Beträge, die pro Kopf der Arbeitnehmer zur Bereitstellung und Schaffung von Wohnraum gewährt werden, weisen von 1954 bis 1960, von einer geringfügigen Abnahme im Jahre 1960 (um DM 2, --) abgesehen, dieselbe Höhe auf (DM 29, --) und steigen 1963 auf DM 37, -- an. Ihr Anteil an der Summe aller Leistungsarten nimmt bis 1960 von 11% auf 7% ab und steigt 1963 wieder auf 8% an.

In dieser Bewegung kann einmal eine Reaktion der Mittelbetriebe auf die langsame Abnahme des "Wohnungsdefizits" gesehen werden. Auf der anderen Seite ist sie ein Anzeichen dafür, daß dieses Ziel, dessen Verfolgung nach dem zweiten Weltkrieg - aus den Nachkriegsverhältnissen erklärbar - in den Vordergrund der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung gerückt war, in jüngster Zeit wieder häufiger verfolgt wird; heute jedoch vorwiegend unter dem Aspekt der Werbung von Arbeitskräften.

In allen Berichtsjahren nimmt der betriebseigene Wohnungsbau mit weitem Abstand vor den Mietbeihilfen, deren Anteil an der Summe aller Leistungsarten konstant bleibt, den ersten Rang ein. Der werksgeförderte Wohnungsbau, der einen Beitrag zum Erwerb von Privateigentum leistet, bleibt weitgehend unbedeutend.

Für die Rückerstattung der Fahrtkosten von und zur Arbeitsstätte, die einzige Verkehrsleistung, die während des Beobachtungszeitraumes von den Mittelbetrieben gewährt wird, werden, sowohl pro Kopf der Arbeitnehmer, als auch, mit Ausnahme des Jahres 1957, in v. H. der Summe aller Leistungsarten, von Berichtsjahr zu Berichtsjahr - besonders seit 1957 - höhere Beträge aufgebracht. Hierin kommen die Anstrengungen der Unternehmen zum Ausdruck, der Verknappung der Arbeitskräfte Herr zu werden und ein größeres Einzugsgebiet zu schaffen.

Die Unterstützungs- und Versorgungsleistungen pro Kopf der Arbeitnehmer sind zwischen 1954 und 1960 weitgehend gleich hoch und steigen 1963 auf einen Wert an, der rd. doppelt so hoch ist, wie der der Vorjahre. Diese Zunahme ist vornehmlich auf die (sprunghafte) Erhöhung der Beträge zurückzuführen, die für die Unterhaltung bzw. Errichtung von Kantinen und Werksküchen aufzuwenden sind, während der Wert der übrigen Leistungsarten nur leicht schwankt. Der Anteil dieser Leistungsarten an der

Summe aller Leistungsarten ist, nachdem er bis 1960 auf die Hälfte des Wertes von 1954 (6 v. H.) absinkt, im Jahre 1963 um 1% höher als 1954.

Zur kulturellen Förderung bringen die Mittelbetriebe pro Kopf der Arbeitnehmer im Jahre 1963 zwar denselben Betrag auf wie 1954, aber in den dazwischenliegenden Berichtsjahren unterliegen die Beträge relativ starken Schwankungen. Diese haben ihre Ursache darin, daß nicht in jedem Jahr ein Betriebsausflug, sondern in einigen Jahren oftmals nur ein Betriebsfest durchgeführt wird, zu dessen Durchführung geringere Mittel erforderlich sind. Der Anteil dieser Leistungen an der Summe aller Leistungsarten geht - insgesamt gesehen - zurück. Unter den Leistungsarten sind lediglich Betriebsausflüge und Betriebsfeste von Bedeutung, während die Beträge, die zur Unterhaltung einer Betriebsbücherei und zur Ermöglichung eines Theaterabonnements gewährt werden, nicht zu Buche schlagen oder wieder abgeschafft werden.

Zur beruflichen Fortbildung und Information der Arbeitnehmer, dem Ziel, das erst seit 1957 verfolgt wird, wird in keinem der darauffolgenden Berichtsjahre ein Betrag (pro Kopf der Arbeitnehmer) gewährt, der zahlenmäßig ins Gewicht fällt; der Betrag liegt unter DM 1, --.

Die vorstehenden Ausführungen zeigen - wie auch schon zuvor in den Untersuchungen über die Entwicklung der Häufigkeitsverteilung angeklungen ist - daß die Unternehmen trotz verminderter Hilfsbedürftigkeit der Mitarbeiter nur selten eine Beschränkung der Mittel vornehmen, mit denen sie ein einmal angestrebtes Ziel verfolgen. Sie tun es auch dann nicht, wenn der Rückgang teilweise als Ausdruck der allgemein verbesserten wirtschaftlichen Lage der Arbeitnehmer gelten könnte, aus - sicherlich nicht

unbegründeter - Furcht, die Beschränkung der Beträge könnte zu einer Enttäuschung und Verbitterung der Mitarbeiter führen, aus der eine Störung der menschlichen Beziehungen und ein Rückgang der Arbeitsproduktivität erwachsen könnte.

Diese Furcht kann jedoch nicht als ein stichhaltiger Grund dafür angesehen werden, daß man stur an den einmal eingeschlagenen Wegen zur Erreichung eines jeweiligen Zieles festhält, wie dies in den Mittelbetrieben oftmals geschieht. Deren Maßnahmen bleiben während des Berichtszeitraumes weitgehend dieselben (Vgl. hierzu auch Schaubild 20¹⁾), obwohl sich die Faktoren, die sie beeinflussen, wie die gesetzgeberischen Maßnahmen und die jeweiligen wirtschaftlichen und sozialen Bedürfnisse der arbeitenden Menschen seit 1954 stark gewandelt haben.

Der Mittelbetrieb hat sich in den Jahren zwischen 1954 und 1963 kaum zu einer Neuorientierung der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung veranlaßt gesehen, er hat keine neue Zielsetzung gefunden²⁾. Diese Tatsache kommt vor allen Dingen in der geringen Bedeutung zum Ausdruck, die die Erfolgsbeteiligung, die vorbeugende Gesundheitsfürsorge, der werksgeförderte Wohnungsbau und vor allem die berufliche Weiterbildung erlangt haben.

Obwohl es sehr schwer, wenn nicht fast unmöglich, ist, allgemeine, für jedes Unternehmen geltende Empfehlungen zu geben, wäre es zweckmäßig, wenn überall da, wo Leistungsarten ein Überbleibsel aus einer Zeit sind, in der der Arbeitnehmer sich nur schwer selbst helfen konnte, diese nicht ausgebaut, sondern

1) Siehe: Anhang S. 236

2) Diese Forderung stellt G. Fischer in seinem Aufsatz: "Veränderungen in der betrieblichen Sozialpolitik", in: Mensch und Arbeit, 11. Jg., Heft 7, 1959, S. 206, auf.

vielmehr, in dem Maße, wie steigende Einkommen die Selbsthilfe und Selbstverantwortung ermöglichen, abgebaut würden¹⁾.

An ihre Stelle sollten solche Maßnahmen treten, die eine "Hilfe zur Selbsthilfe" bedeuten und dem Status des heutigen Arbeitnehmers eher gerecht werden.

IV. Die Änderungen in der Verteilung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen auf Angestellte und Arbeiter seit 1954

Ist aus der Entwicklung des Gefälles zwischen der Höhe der Leistungen, die den Angestellten und denjenigen, die den Arbeitern zusätzlich zu den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen zufließen, in den Jahren nach 1954 ein Anzeichen dafür zu entdecken, daß im Mittelbetrieb mit der überkommenen Vorstellung ausgeräumt wird, wonach Angestellter-sein etwas anderes bedeutet als Arbeiter-sein, oder ist der Angestellte seit 1954 immer mehr in den Mittelpunkt der Bemühungen auf dem Gebiet der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung gerückt?

Auf diese Frage versucht Tabelle 22²⁾, in der die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen auf Angestellte und Arbeiter in den Jahren 1954, 1957, 1960 und 1963 verteilt werden, eine Antwort zu geben.

In allen Berichtsjahren gewähren die Mittelbetriebe ihren Angestellten zusätzlich zu den gesetzlich und tariflich vorgeschriebe-

1) Vgl.: F. Ravelin: "Bewußtseinswandel in der betrieblichen Sozialpolitik", in: Mensch und Arbeit, 7. Jg., Heft 7, 1955, S. 134

Vgl.: O. Fischer: Die betrieblichen Sozialleistungen, in: Schriften der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e. V., Bd. 3, Berlin 1955, S. 27

2) Siehe: Anhang S. 222

nen Leistungen einen erheblich höheren Betrag als ihren Arbeitern. Da die Beträge, die den Angestellten zufließen, im Berichtszeitraum zudem schneller steigen, als diejenigen, die die Arbeiter erhalten (Vgl. hierzu Schaubild 21¹⁾), wird das Gefälle zwischen den Pro-Kopf-Beträgen, die diesen beiden Gruppen zusätzlich zu den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen gewährt werden, von 1954 bis 1963 sowohl absolut (in DM), als auch - allerdings nur geringfügig - relativ (in v. H.) größer. (Vgl. hierzu auch Schaubild 22²⁾).

Die Differenz zwischen den Pro-Kopf-Beträgen, die den Angestellten und denen, die den Arbeitern gewährt werden, wächst von DM 357, -- im Jahre 1954 über DM 450, -- im Jahre 1957 und DM 544, -- im Jahre 1960 auf DM 610, -- im Jahre 1963. Setzt man die Beträge, die den Angestellten (pro Kopf) von den Unternehmern zusätzlich zu den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen gewährt werden, in den jeweiligen Berichtsjahren gleich 100, so vergrößert sich der Unterschied zwischen den Beträgen, die den Angestellten und denen, die den Arbeitern zufließen, von 64 Punkten im Jahre 1954 auf 65 Punkte im Jahre 1963. (Vgl. hierzu Schaubild 22).

Die Differenz zwischen den Beträgen, die den einzelnen Angestellten und Arbeitern direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen, ist in den Jahren 1954, 1957 und 1960 ebenso hoch wie bei den gesamten betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen und bestätigt damit den Satz, daß das Gefälle zwischen den Beträgen, die den beiden sozialen Gruppen gewährt werden,

1) Siehe: Anhang S. 237

2) Siehe: Anhang S. 237

das Ergebnis einer unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer bei der Gewährung solcher Leistungsarten ist, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt zufließen.

Bei den Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden, besteht bis 1960 kein Gefälle zwischen den hierfür für Angestellte und Arbeiter erbrachten Beträgen. Lediglich im Jahre 1963 werden diese Verhältnisse durchbrochen. Der Grund hierfür ist vorwiegend in der Differenz zu suchen, die zwischen den Beträgen besteht, die für Angestellte und Arbeiter zur Unterhaltung von Kantinen und Werksküchen aufgewandt werden. Nach Angaben eines Unternehmens wird dessen Kantine ausschließlich von Arbeitern benutzt.

An zusätzlichen Leistungen zur freien Verfügung, einem Ziel, für das von den Mittelbetrieben von Berichtsjahr zu Berichtsjahr höhere Beträge (pro Kopf) aufgebracht werden, erhalten die Angestellten im Jahre 1954 4,5, 1957 5,3, 1960 5,1 und 1963 4,6 mal mehr als die Arbeiter.

Bei der größten unter diese Leistungsarten fallenden Leistungsart, der Weihnachtsgratifikation, ist das Gefälle zwischen den Beträgen, die den Angestellten und denen, die den Arbeitern gewährt werden, geringer; die Entwicklungsrichtung entspricht jedoch der der gesamten Leistungsgruppe.

Bedeutend geringer, wenn auch in jedem Berichtsjahr vorhanden, ist das Gefälle zwischen den Beträgen, die die Angestellten und denen, die die Arbeiter aus Anlaß eines Jubiläums oder bei sonstigen besonderen Anlässen erhalten. Demgegenüber werden am finanziellen Erfolg der Unternehmen lediglich die Angestellten und zwar vornehmlich die leitenden Angestellten beteiligt. Der

Betrag, der hierfür ausgewiesen wird, steigt zwischen 1954 und 1957 um rd. 160% und bleibt von diesem Zeitpunkt an konstant.

Zur zusätzlichen Altersversorgung und -vorsorge gewähren die Mittelbetriebe sowohl den Angestellten als auch den Arbeitern einen bis 1960 steigenden, seit dieser Zeit fallenden Pro-Kopf-Betrag. In allen Berichtsjahren liegen die Beträge für die Angestellten, für deren Gewährung ursprünglich vorwiegend ökonomische Ziele ausschlaggebend waren, höher, als diejenigen für die Arbeiter, bei denen die Gewährung der Leistungen ursprünglich vornehmlich aus caritativen Gründen erfolgte.¹⁾ Die Differenz zwischen den Pro-Kopf-Beträgen, die in den Jahren 1954 und 1957 fast gleich groß ist (DM. 30, -- bzw. DM 28, --), steigt in den folgenden Berichtsjahren - fast gleichmäßig - auf DM 65, -- an. Sie beruht vornehmlich auf der unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer bei der Gewährung von Ruhegeldzusagen, während die Beträge, die an selbständige Kassen und an Versicherungsgesellschaften überwiesen werden, ein geringeres Gefälle in Richtung auf die Beträge der Arbeiter erkennen lassen.

Das Ansteigen des Gefälles zwischen den hierfür an Angestellte und Arbeiter gewährten Beträgen nach der "Großen Rentenreform" des Jahres 1957 wird aller Wahrscheinlichkeit nach durch folgenden Umstand verursacht: Durch die neue Gesetzgebung wird lediglich die Lage der Arbeiter und Angestellten, die in den Genuß der gesetzlich festgelegten Rente kommen, verbessert, während leitende Angestellte, deren Gehalt über der Bemessungsgrundlage liegt, augenfällig benachteiligt werden²⁾.

1) Vgl. : K. Hax: Artikel: "Altersversorgung der Belegschaft", in: Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, Bd. 1, 3. Auflage, Stuttgart 1956, Sp. 570

2) Vgl. hierzu auch: K. Stephan: Soziale Betriebsgestaltung zwischen Zwang und Freiheit, Hamburg 1958, S. 131

Diesem Personenkreis, für den die betriebseigene Altersversorgung, abgesehen von dem Weg der Selbsthilfe, die einzige Form der Zukunftssicherung ist¹⁾, haben die Unternehmen offensichtlich die Sorge für das Alter abgenommen bzw. erleichtert²⁾; der Hauptzweck der betriebseigenen Altersversorgung, die zusätzliche Hilfe, wird hier noch erreicht³⁾.

Die Differenz zwischen den Leistungen, die die Mittelbetriebe den Angestellten zur Gesunderhaltung gewähren und denen, die den Arbeitern zufließen, steigt zwischen 1954 - hier ist nur bedingt von einem bestehenden Gefälle zu sprechen - und 1957 an. Danach bleibt es in allen Berichtsjahren mit DM 6,--, das entspricht einer um doppelt so hohen Leistung zugunsten der Angestellten, konstant. Dieses Gefälle resultiert erwartungsgemäß vorwiegend aus der unterschiedlichen Gewährung solcher Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt zufließen, worunter wiederum die zusätzlichen Urlaubsleistungen den Ausschlag geben. Die Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden, werden weitgehend zu gleichen Teilen auf die Angestellten und Arbeiter verteilt. Ein geringes Gefälle zugunsten der Angestellten erwächst aus unterschiedlich hohen zusätzlichen Barleistungen zu Erholungsaufenthalten, die jedoch aus rechnungstechnischen Gründen nicht gesondert erfaßt werden konnten.

Zur Bereitstellung und Schaffung von Wohnraum bringen die Mittelbetriebe in allen Berichtsjahren für die Angestellten einen rd. doppelt so hohen Betrag auf wie für die Arbeiter. Die Differenz

1) Vgl.: K. Hax: Altersversorgung der Belegschaft, a. a. O., Sp. 569 f.

2) Vgl.: hierzu auch: E. Heissmann: "Anpassung an die Dynamik", in: Der Volkswirt, 18. Jg., Nr. 38, 1964, S. 2107 f.

3) Vgl.: E. Bardey: a. a. O., S. 31 - 34

zwischen den Pro-Kopf-Beträgen, die zwischen 1954 und 1960 rd. DM 25, -- beträgt, steigt 1963 auf DM 35, -- an. Dieses Gefälle beruht fast ausschließlich auf der Bevorzugung der Angestellten bei der Vergabe werkseigener Wohnungen. Aber auch bei den übrigen Leistungsarten, die zur Milderung des Wohnraummangels beitragen sollen, läßt sich in den meisten Berichtsjahren ein geringes Gefälle in Richtung auf die Beträge der Arbeiter feststellen.

Als einzige Leistungsart, die den einzelnen Belegschaftsmitgliedern direkt zufließt, bei der in allen Berichtsjahren ein Gefälle in Richtung auf die Beträge der Angestellten besteht, erweist sich die Rückerstattung der Fahrtkosten von und zur Arbeitsstätte. Dieses Gefälle zwischen den Beträgen, die den Angestellten und denen, die den Arbeitern zufließen, das, ausgedrückt in absoluten Werten, von 1954 bis 1960 von DM 3, -- über DM 4, -- auf DM 6, -- steigt, und im Jahre 1963 auf DM 4, -- zurückgeht, wird, ausgedrückt in relativen Werten, von 1957 an, dem Zeitpunkt, seit dem die Pro-Kopf-Beträge der Angestellten und Arbeiter stark steigen, geringer.

Diese Entwicklung wird durch den Arbeitskräftemangel hervorgerufen, der die Mittelbetriebe zwingt, auch Angestellte aus immer größeren Entfernungen heranzuziehen.

Die Unterstützungs- und Versorgungsleistungen, die die Mittelbetriebe den Angestellten gewähren, sind während des gesamten Beobachtungszeitraumes größer als diejenigen, die die Arbeiter erhalten. Ausgedrückt in absoluten Zahlen, nimmt das Gefälle zwischen den Beträgen, die den Angestellten und denjenigen, die den Arbeitern hierfür gewährt werden, von 1954 bis 1957 stark ab und bleibt seither weitgehend konstant. Ausgedrückt in relativen Werten, wird das Gefälle fortlaufend - besonders stark von 1954 bis 1957 - kleiner. Es beruht ausschließlich auf der unter-

schiedlich hohen Gewährung solcher Leistungsarten, die den Mitgliedern der beiden sozialen Gruppen direkt zufließen, wobei das Gefälle bei den Wirtschaftsbeihilfen besonders groß ist.

Bei den Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden, besteht in den Berichtsjahren - besonders 1963 - ein Gefälle in Richtung auf die Beträge der Angestellten. Es hat nach Angaben der berichtenden Unternehmen seine Ursache darin, daß Kantinen vorwiegend oder ausschließlich, von den Arbeitern benutzt werden.

Für Betriebsausflüge und Betriebsfeste werden in allen Berichtsjahren für Angestellte und Arbeiter fast gleich hohe Beträge erbracht. Ein geringes Gefälle in Richtung auf die Beträge der Arbeiter in den Jahren 1954 und 1963 beruht auf der Gewährung unterschiedlich hoher zusätzlicher Bargeldzuschüsse, die jedoch nicht gesondert ausgewiesen werden können.

Bei den Leistungen, die die Mittelbetriebe seit 1957 ihren Arbeitnehmern zur beruflichen Fortbildung und Information gewähren, läßt sich zahlenmäßig keine unterschiedliche Behandlung der beiden Gruppen feststellen. Lediglich aus der Tatsache, daß im Jahre 1960 nur für einige Angestellte die Kursgebühren für überbetriebliche Veranstaltungen bzw. Kurse übernommen werden, läßt eine Bevorzugung der Angestellten erkennen.

Da sich die Leistungen der Mittelbetriebe auf dem Gebiet der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung seit 1954 zugunsten der Angestellten verschoben haben (Vgl. hierzu Schaubild 23¹⁾), wobei besonders auf die unterschiedliche Behandlung der Angestellten und Arbeiter bei der Erfolgsbeteiligung und der vorbeu-

1) Siehe: Anhang S. 238

genden Gesundheitsfürsorge hinzuweisen ist, kann als Ergebnis der Untersuchung festgehalten werden: Der mittelständische Unternehmer ist offensichtlich noch weit von der Vorstellung entfernt, daß es in einem modernen Unternehmen nur noch Mitarbeiter in den Werkstätten und Büros und nicht mehr "privilegierte Angestellte" auf der einen und "gewöhnliche Arbeiter" auf der anderen Seite geben sollte.

C. Zusammenfassung und Folgerung

Anhand des vorliegenden Zahlenmaterials, aus dem hervorgeht, daß der Mittelbetrieb nicht mit imponierenden betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen aufwarten kann, lassen sich folgende Faktoren herausarbeiten, die als hauptsächliche Einflußkomponenten auf die Höhe und die Struktur dieser Leistungen anzusehen sind.

a) Die Zahl der Beschäftigten

Auch innerhalb der relativ homogenen Gruppe der Mittelbetriebe ist ein Ansteigen der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen mit zunehmender Beschäftigtenzahl festzustellen. Da die Unternehmen dadurch gekennzeichnet sind, daß in ihnen sowohl ein persönlicher Kontakt zwischen dem Unternehmer und der Belegschaft als auch unter den Belegschaftsmitgliedern besteht, kann das Gefälle zwischen den Beträgen, die die Unternehmen mit einer größeren Belegschaft leisten und denjenigen, die die Unternehmen mit einer kleineren Belegschaft gewähren, nicht damit erklärt werden, daß diese höheren Beträge lediglich einen Ausgleich einer möglicherweise ursprünglichen Schlechterstellung der Arbeitneh-

mer im größeren Unternehmen (sehr weit getriebene Versachlichung) darstellen. Hier liegt ein echtes Leistungsgefälle vor.

b) Der Wirtschaftszweig

Die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen sind in den Handelsunternehmen entsprechender Beschäftigtenzahl größer als in den industriellen Mittelbetrieben, unter denen wiederum die arbeitsintensiven Unternehmen größere Beiträge ausweisen als die kapitalintensiven. Als weitere Bestimmungsfaktoren gelten die finanzielle Basis (Ertragslage) und die Belegschaftsstruktur der Unternehmen.

c) Der Standort

Die Höhe der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen nimmt mit zunehmender Größe der Gemeinde, in der das Unternehmen seinen Sitz hat, - zumindest bis zu einer Größe von 30 000 Einwohnern - ab. In diesem Ergebnis spiegelt sich die zusätzliche Last wider, die die Unternehmen in ländlichen Gemeinden in sozialer Hinsicht auf sich nehmen müssen, um im sozialen Konkurrenzkampf bestehen zu können.

Neben den geschilderten Faktoren können auch die Betriebstradition und die soziale Einstellung des Unternehmers als weitere Einflußgrößen auf die Höhe und Struktur der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen von Bedeutung sein.

Als typisches Strukturmerkmal der Leistungen, die dem Menschen im Betrieb zusätzlich zum Lohn und den Pflichtabgaben gewährt werden, kann festgehalten werden, daß - aus der persönlichen Nähe von Unternehmer und Belegschaft erklärbar - das Schwergewicht auf denjenigen Leistungsarten liegt, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt und in der dafür angesetzten

Höhe zufließen. (z. B. Weihnachtsgratifikation, sonstige Zuwendungen bei besonderen Anlässen, Firmendarlehen usw.). Diese Leistungsarten entsprechen dem individuellen Verhältnis der beiden "Sozialpartner" untereinander mehr, als die kollektiven Maßnahmen größeren Umfangs, die häufig von Großunternehmen erbracht werden.

Die Leistungen, die den Arbeitnehmern zur freien Verfügung und zur Altersversorgung und -vorsorge gewährt werden, machen zusammen rd. 75% aller betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen aus. Dagegen werden die Arbeitnehmer nur in einigen wenigen Fällen am Erfolg des Unternehmens beteiligt. Sehr gering sind auch diejenigen Beträge, die zur vorbeugenden Gesundheitsfürsorge und zur beruflichen Fortbildung und Information der Arbeitnehmer gewährt werden.

Innerhalb der Mittelbetriebe besteht ein Gefälle zwischen den Beträgen, die den Angestellten und denjenigen, die den Arbeitern zusätzlich zu den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen gewährt werden. Es verdankt seine Entstehung den unterschiedlichen Bemessungsgrundlagen bei der Verteilung derjenigen Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt zufließen. Im Mittelpunkt der Bemühungen auf dem Gebiet der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung steht der Angestellte, für den die Mittelbetriebe im Jahre 1963 einen drei mal so hohen Betrag aufbringen wie für den Arbeiter.

Diejenigen Unternehmen, die die höchsten übertariflichen Bezahlungen leisten, gewähren auch die höchsten betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen, wodurch die von den Gewerkschaften häufig vertretene These, bei diesen Leistungen handle es sich um einen vorenthaltenen Lohn, widerlegt wird.

Seit 1954 sind die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen (pro Kopf der Arbeitnehmer) fortwährend - und zwar in allen Größenklassen - gestiegen. Ausgedrückt in v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme hingegen haben sie lediglich bis zum Jahre 1957 zugenommen; seit dieser Zeit fallen sie fortwährend.

Während des Berichtszeitraumes - von 1954 bis 1963 - vollziehen sich im inneren Aufbau der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb keine nennenswerten Verschiebungen. Einmal gewährte Leistungsarten, für die fast durchweg von Berichtsjahr zu Berichtsjahr höhere Beträge pro Kopf der Arbeitnehmer aufgebracht werden, werden beibehalten. Der Mittelbetrieb hat sich in dieser Zeit nicht zu einer Neuorientierung der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung veranlaßt gesehen.

Das Gefälle zwischen den Beträgen, die für die Angestellten und denjenigen, die für die Arbeiter zusätzlich zu den gesetzlich und tariflich vorgeschriebenen Leistungen gewährt werden, hat sich seit 1954 vergrößert, woraus sich ergibt, daß der mittelständische Unternehmer noch weit von der Vorstellung entfernt ist, wonach es in einem modernen Unternehmen nur noch Mitarbeiter in den Büros und Werkstätten geben sollte.

Dieser zwischenbetriebliche und zeitliche Vergleich der den Menschen im Betrieb zusätzlich zum Lohn und den Pflichtabgaben gewährten Leistungen, der einen umfassenden Einblick in die materielle betriebliche Sozialgestaltung des Mittelbetriebes ermöglicht, gibt, nicht zuletzt dadurch, daß er verschiedene "Mängel" in der derzeitigen Gestaltung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb offenbart, Anhaltspunkte für deren weitere Gestaltung.

Da ein Rückzug auf das Gebiet der immateriellen Sozialgestaltung keinen Ausweg aus der schwächeren Position des Mittelbetriebes im sozialen Wettbewerb mit dem Großunternehmen schafft, müssen die Mittelbetriebe - besonders diejenigen mit einer geringen Beschäftigtenzahl - spezielle Gestaltungsformen erarbeiten, die es ihnen ermöglichen, größere Beträge zu erbringen.

Vor allem sollten sich die Mittelbetriebe nicht mehr nur damit begnügen, "irgendetwas" zum Wohle der Belegschaft zu tun, in dem Glauben, damit einer "sittlichen" Verpflichtung zu genügen. Die Planung der Mittelverwendung muß ebenso rational vorgenommen werden, wie die Planung des Einsatzes der Mittel zur Erreichung des unmittelbaren Produktionszweckes¹⁾.

Darüber hinaus sollten die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in den Rahmen der öffentlichen Maßnahmen so eingebaut werden, daß eine größere Wirksamkeit im Interesse des arbeitenden Menschen, des Unternehmens und der Öffentlichkeit erzielt werden kann.

Wie diese Aufgaben in Zukunft eventuell gelöst werden können, soll in den folgenden Kapiteln beschrieben werden. Dabei muß jedoch immer berücksichtigt werden, daß die materielle betriebliche Sozialgestaltung ihrem Inhalt nach unendlich vielgestaltig ist, woraus sich ergibt, daß die Leistungsart, die in einer bestimmten Situation die zweckmäßigste ist, jeweils von den Umständen des Einzelfalles bestimmt wird²⁾. Es wäre somit vermessen, wollte man hier Rezepte verschreiben. Sinnvoll erscheint es jedoch, Richtlinien für die Gestaltung der Maßnahmen herauszuarbeiten, Anregungen zu vermitteln und Wege zu deren Verwirklichung aufzuzeigen.

1) Vgl. hierzu auch: H. M. Gies: Die Aufwendungen für den arbeitenden Menschen im Betrieb, Diss. Marburg 1955, S. 27

2) Vgl.: F. Sitzler: Einordnung der betrieblichen Sozialleistung, in: Soziale Praxis - Zeitschrift für Aktienwesen, Gesellschaftsrecht und Sozialpolitik -, 48. Jg. (N. F.), Heft 17, 1939, Sp. 1040

DRITTER TEIL

LEITGEDANKEN ZUR GESTALTUNG UND GESTALTUNGSFORMEN BETRIEBSEIGENER LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN MEN- SCHEN IM MITTELBETRIEB.

A. Leitgedanken zur Gestaltung betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen

I. Über die Notwendigkeit einer klaren Konzeption bei der Gestaltung betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen

Unternehmer, die die Wirksamkeit zusätzlicher Leistungen für den Menschen im Betrieb als ein Mittel zur Milderung oder gar Aufhebung sozialer Spannungen im Betrieb bezweifeln und damit auch die Notwendigkeit der Gewährung solcher Leistungen - oder zumindest eines Großteils dieser Leistungen - bestreiten, führen zur Begründung ihrer Haltung vielfach an, daß auch in Unternehmen, die erhebliche betriebseigene Leistungen für den arbeitenden Menschen aufbringen, bisweilen ein schlechtes Betriebsklima herrsche, bzw. diese Firmen bei Arbeitskämpfen keinesfalls geschont würden¹⁾.

Diesem Argument kann jedoch mit dem Einwand begegnet werden, daß für ein derartiges Spannungsverhältnis nicht die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen als solche, jedoch vielfach deren Ausgestaltung verantwortlich gemacht werden kann.

Denn es geht bei der Gewährung dieser Leistungen nicht nur um die Frage, ob sie zum Wesen des Unternehmens gehören, also

1) Vgl. hierzu: O. Fischer: Möglichkeiten und Grenzen der innerbetrieblichen Sozialpolitik, in: Wege zum sozialen Frieden - Veröffentlichungen der Akademie für Gemeinwirtschaft Hamburg - hrsg. von H. D. Ortlieb und H. Schelsky, Stuttgart und Düsseldorf, 1954, S. 267

überhaupt erbracht werden sollen, sondern auch darum wie, sie zu gestalten sind.

Die Unternehmer haben vielfach die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen ausgedehnt, ohne eine klare Konzeption zu erarbeiten. Da aber Erfolg oder Mißerfolg der den Menschen im Betrieb zusätzlich zum Lohn und den Pflichtabgaben gewährten Leistungen dem Wechsel der Bedürfnisse und dem Wandel der Zeitanschauungen unterliegen, kann eine willkürliche Häufung dieser Leistungen leichter von der notwendigen Aufgabe wegführen, als ihr gerecht werden¹⁾.

Es ist daher, sollen die anstehenden Probleme gelöst werden, wichtig, daß die materielle betriebliche Sozialgestaltung von einer, der jeweiligen Entwicklung angepaßten, klaren "human-ökonomischen" Konzeption²⁾ getragen wird, an der die verwirklichten Maßnahmen beurteilt werden können.

Dabei kann es sich nicht darum handeln, ein für alle Orte und Zeiten geltendes System einer materiellen Regelung zu schaffen, denn ein solches allgemeingültiges System kann es, da hier alles im Fluß ist, nicht geben³⁾. Auch Rezepte oder feste Regeln für

1) Vgl. : K. Osterkamp: Probleme der betrieblichen Sozialpolitik, in: Gegenwartsfragen der Sozialen Betriebspraxis (Veröffentlichungen der Gesellschaft für soziale Betriebspraxis), Stuttgart und Düsseldorf 1953, S. 15

2) Vgl. : A. Jungbluth: Möglichkeiten und Grenzen der innerbetrieblichen Sozialpolitik, in: Wege zum sozialen Frieden - Veröffentlichungen der Akademie für Gemeinwirtschaft Hamburg - hrsg. von H. D. Ortlieb und H. Schelsky, Stuttgart/Düsseldorf 1954, S. 275

3) Vgl. : B. Georgieff: Beitrag zur Theorie und Kritik der Arbeiterwohlfahrteinrichtungen, Diss. Erlangen 1912, S. 40
Vgl. : H. J. Wallraff: Den freien Menschen entfalten - Notwendigkeit und Grenzen betriebseigenen Sozialaufwandes -, in: Junge Wirtschaft - Zeitschrift für fortschrittliches Unternehmertum -, 4. Jg., Nr. 7, 1956, S. 298

den konkreten Einzelfall sollen nicht entwickelt werden, sondern es soll auch weiterhin an der betriebsindividuellen Regelung, die die einem marktwirtschaftlichen System konforme Lösung des Problems der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen darstellt¹⁾, festgehalten werden; es soll dem einzelnen Unternehmer überlassen bleiben, unter den besonderen Bedingungen aus der Vielfalt der Formen die günstigsten Maßnahmen herauszufinden und das dem Unternehmen adäquate System aufzubauen, das die höchste Wirksamkeit besitzt²⁾.

Was darunter zu verstehen ist, wenn gefordert wird, die materielle betriebliche Sozialgestaltung müsse von einer klaren "human-ökonomischen" Konzeption getragen werden, läßt sich wie folgt erklären:

Bei der Gestaltung der den Menschen im Betrieb zusätzlich gewährten Leistungen muß von der "Forderung nach Einheitlichkeit der gesamten Unternehmenspolitik"³⁾ ausgegangen werden. Die materielle betriebliche Sozialgestaltung muß die Gesamtsituation des Unternehmens berücksichtigen, sie darf nicht isoliert von der zweckorientierten betrieblichen Sachaufgabe gesehen werden⁴⁾.

In die Konzeption müssen somit wesentliche Gesichtspunkte, wie Zweck und Wirkung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen sowie volkswirtschaftliche, betriebswirtschaftliche und sozialpolitische Erwägungen, die mit dem Problem im Zusammenhang stehen, Eingang finden⁵⁾.

1) Vgl.: E.A. Kortmann: a.a.O., S. 175

2) Vgl.: H. Hennemann: a.a.O., S. 155

3) K. Hax: Betriebliche Sozialpolitik als Teilbereich der Unternehmenspolitik, a.a.O., S. 11

4) Vgl.: J. Wistinghausen: Wandlungen in der betrieblichen Sozialpolitik, in: Die Aussprache, 10. Jg., Heft 5, 1960, S. 165

5) Vgl.: H. Lelonek: Die Aufwendungen für den arbeitenden Menschen, a.a.O., S. 166

Erst aufgrund klarer Leitsätze für die Gestaltung betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen, die für alle Unternehmen in gleicher Weise gelten, erfahren diese Leistungen, deren Schaffung bzw. Verwirklichung jedoch auf verschiedene Weise besorgt werden kann¹⁾, eine gewisse Sinngebung. Erst aus einer klaren Konzeption leitet sich ihre sinnvolle Zusammensetzung, eine Abstimmung einzelner Maßnahmen auf ein einheitliches Ziel²⁾ - der Verwirklichung einer geglaubten Ordnung - ab. In dieser Zielsetzung sind die zusätzlichen Leistungen für den Menschen im Betrieb weitgehend abhängig von der Gesinnung des Unternehmers³⁾. Dieser Umstand erhält im Mittelbetrieb, in dem der Unternehmer weitgehend selbständig "herrscht" und dessen Gesinnung alle vom Unternehmen ausgehenden Handlungen bestimmt, besonderes Gewicht.

II. Sozialethische Leitsätze für die Gestaltung betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen

1. Die Forderung einer gerechten Verteilung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen

Da der Bestand einer sozialen Gemeinschaft und somit auch des Unternehmens, das nicht nur als eine wirtschaftliche und techni-

1) Vgl.: L.H.A. Geck: Soziale Betriebsführung - Zugleich Einführung in die betriebliche Sozialpolitik, 2. Auflage, Essen 1953, S. 252

2) Vgl.: R. Schwenger: Die betriebliche Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bd. 186/I (Die betriebliche Sozialpolitik einzelner Industriezweige, hrsg. von G. Briefs), 1932, S. 9

3) Vgl.: E.A. Kortmann: a. a. O., S. 41

sche, sondern auch als eine eigenständige soziale Einheit mit spezifisch sozialen Strukturen anzusehen ist¹⁾, vornehmlich durch Gerechtigkeit - eventuell ergänzt durch soziale Liebe - garantiert wird²⁾, und da die Leistungsbereitschaft des Arbeitnehmers im Betrieb und damit der wirtschaftliche Erfolg des Arbeitseinsatzes an die Voraussetzung einer gerechten Behandlung der Arbeitnehmer gebunden ist³⁾, sollten alle Maßnahmen des Unternehmens und mithin auch die Gestaltung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen, vom Grundsatz der Gerechtigkeit getragen werden.

Gerechtigkeit sollte dabei jedoch nicht mit "Gleichmacherei" verwechselt werden⁴⁾. Sie bedeutet Gleichwertigkeit der arbeitenden Menschen und wird nicht dadurch verletzt, daß einzelne Leistungsarten nur einigen Belegschaftsmitgliedern, die sich dadurch auszeichnen, daß sie gewisse gleichartige Vorbedingungen (bestimmte Voraussetzungen) erfüllen, zugute kommen, während die übrigen Mitarbeiter nicht in gleicher Weise bedacht werden. (Beispielsweise wird nur Pendlern eine Rückerstattung des Fahrgeldes gewährt).

Die gerechte Behandlung aller Mitarbeiter ist gewährleistet, wenn bei der Gewährung betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen der Grundsatz der Gleichbehandlung nicht verletzt wird, wenn Willkür ausgeschlossen ist⁵⁾ oder mit anderen Worten: Je-

1) Vgl.: L. H. A. Geck: Soziale Betriebsführung ..., a. a. O., S. 18

2) Vgl.: E. Meyer: Über soziale Gerechtigkeit und Liebe in der Industrie, Solothurn 1949, S. 7

3) Vgl.: K. Hax: Betriebliche Sozialpolitik als Teilbereich der Unternehmenspolitik, a. a. O., S. 12 f

4) Vgl.: G. Fischer: Partnerschaft im Betrieb, Heidelberg 1955, S. 45

5) Vgl.: U. Pleiss: a. a. O., S. 124 f.

Vgl.: G. Fischer: Partnerschaft im Betrieb, a. a. O., S. 46
Vgl.: K. Schlessmann: Kein Anspruch auf "Gleichbehandlung" bei freiwilligen Sozialleistungen, in: Mensch und Arbeit, 7. Jg., Heft 4, 1955, S. 103

der Mitarbeiter sollte die Möglichkeit haben, unter bestimmten (gleichen) Voraussetzungen dieselben Leistungen in Anspruch nehmen zu können. Die Forderung, daß bei der Gewährung einer jeden Leistungsart alle Mitarbeiter gleichmäßig bedacht werden müßten, läßt sich demnach mit dem Hinweis auf den Grundsatz der Gerechtigkeit nicht unterstützen; ein solches Verlangen widerspricht jeder Vernunft¹⁾.

Eine sachlich begründete Differenzierung, das heißt eine Differenzierung, die ihre Ursachen in den unterschiedlichen Veranlassungen und Neigungen, Verpflichtungen und Sorgen der Arbeitnehmer hat, ist erlaubt, ja geradezu notwendig.

Derartige Gründe sind bei der unterschiedlichen Behandlung der Angestellten und Arbeiter bei der Verteilung einiger betriebseigener Leistungen, wie z. B. der Erfolgsbeteiligung, nur schwer ausschließlich geltend zu machen. Die ungleiche Behandlung beruht vielmehr zu einem großen Teil auf der überkommenen, der heutigen Stellung des arbeitenden Menschen nicht mehr entsprechenden Einstellung, daß Angestellter-sein etwas anderes bedeutet als Arbeiter-sein. Diese Einstellung widerspricht dem sozialethischen Prinzip der Gerechtigkeit.

Es wäre zu begrüßen, wenn in Zukunft in allen Mittelbetrieben ein Verteilungssystem erarbeitet würde, das alle Mitarbeiter gleichwertig (gleichartig) behandelt.

2. Die Verwirklichung des Prinzips der "Hilfe zur Selbsthilfe"

Das immer stärker werdende Mündigkeitsbewußtsein des arbeitenden Menschen führt dazu, daß er, der nach eigenem Ermessen und eigener Verantwortung handeln möchte, jeder Form des

1) Vgl.: K. Schlessmann: a. a. O., S. 103

"Bemütertwerdens" und der Bevormundung Widerstand entgegen-
setzt. Aus diesem Grunde wird der Wirksamkeit betrieblicher
Wohlfahrts- und Fürsorgeeinrichtungen, die weniger dem einzel-
nen Betriebsangehörigen direkt, als vielmehr der gesamten Be-
legschaft zugute kommen und damit die Initiative des Betroffenen
lähmen, eine psychologische Grenze gesetzt¹⁾.

Die Aufgabe der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung, die
wegen der starken Konjunkturrempfindlichkeit der Einzelwirtschaften
nicht darin bestehen kann, den Betriebsangehörigen eine ma-
terielle Sicherung gegen die Wechselfälle des Lebens²⁾ zu ge-
währleisten³⁾, sondern die darin besteht, Konfliktquellen zu be-
seitigen oder Schäden auszugleichen, die durch das Arbeitsge-
schehen bedingt sind, kann somit nicht mehr allein mit den bis-
herigen Methoden der sozialen Praxis gelöst werden. Das Ziel
der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung muß die Unter-
stützung der Arbeitnehmer zum Zwecke der Selbsthilfe sein⁴⁾.
Die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen
sollten möglichst keinen Almosencharakter haben, sondern soll-
ten punktuell so eingesetzt werden, daß sie dem einzelnen Mitar-
beiter eine weitgehende Eigenverantwortung lassen, seine Selbst-
ständigkeit stärken und Anstoß zu eigenem Tun geben⁵⁾.

1) Vgl.: A. Mayer: Die soziale Rationalisierung des Industrie-
betriebes, München/Düsseldorf 1951, S. 158 f.

2) Eine Sicherung gegen diese Risiken, unter denen die fünf
Standardrisiken, Krankheit, Unfall und Invalidität, Arbeitslo-
sigkeit, Alter und Tod des Ernährers, besonders schwerwie-
gend sind, kann nicht allein durch Maßnahmen erfolgen, die
die Selbsthilfe des Einzelnen unterstützen. Hierzu sind große
Sozialleistungssysteme erforderlich.

3) Vgl.: H. J. Stetter: a. a. O., S. 270

Vgl.: K. Osterkamp: Die Probleme der betrieblichen Sozial-
politik, a. a. O., S. 56

4) Vgl.: H. Hennemann: a. a. O., S. 148

5) Vgl.: F. Ravelin: a. a. O., S. 134

Vgl.: G. Merle: a. a. O., S. 14

Es wäre wünschenswert, wenn an die Stelle von Maßnahmen mit Kollektivcharakter immer mehr solche finanziellen Leistungen treten würden, die zusätzlich zu den Eigenleistungen des Arbeitnehmers (z.B. Beiträgen, Prämien usw.) an entsprechende selbstständige Gemeinschaftseinrichtungen überwiesen werden und somit dem einzelnen Betriebsangehörigen individuell zugute kommen. Zwar sind auch diese individuellen Möglichkeiten generell geregelt, aber sie begünstigen, da sie eine gewisse Entscheidungsfreiheit - einen gewissen Entscheidungsspielraum - lassen, die Eigeninitiative¹⁾.

Man kann die Selbsthilfe der Mitarbeiter beispielsweise dadurch fördern, daß man den Einzelnen beim Abschluß von Versicherungsverträgen oder beim Erwerb eines Eigenheimes unterstützt²⁾. Vor allem aber sind hier die Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung der Mitarbeiter, wie die Gewährung eines Bildungsurlaubes, die Übernahme der Kursgebühren für Fachkurse oder die Vergabe von Studienbeihilfen, zu nennen. Diese Leistungen gehören, da sie das zukünftige Einkommen des einzelnen Arbeitnehmers steigern helfen, zu den zweckmäßigsten Maßnahmen dieser Art.

Für den Mittelbetrieb ist die Forderung nach "Hilfe zur Selbsthilfe" jedoch nicht nur ein bemerkenswerter Leitsatz der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung, durch den eine bestehende psychologische Grenze der Wirksamkeit betriebseigener Leistungsarten für den arbeitenden Menschen überwunden werden kann, sondern darüber hinaus bietet die Benutzung außerbetrieblicher

1) Vgl.: H. Friedrichs: a. a. O., S. 243

2) Vgl.: K. Stephan: a. a. O., S. 50

Vgl.: E. Schrewe: Grundlagen und Grenzen betrieblicher Sozialpolitik, in: Der Volkswirt, Sonderbeilage zu Heft 35 - Sozialpolitik im Betrieb - 1953, S. 6

Einrichtungen die Möglichkeit, das "Leistungsgefälle" zu den großen Unternehmen zu verringern, da das betriebliche Institutionelle nicht mehr so sehr ausschlaggebend ist¹⁾.

Dadurch, daß die Individualisierung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen dort am leichtesten zu erreichen ist, wo persönliche Beziehungen zwischen den Menschen vorhanden sind²⁾, ist diese Art der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung für den Mittelbetrieb besonders gut geeignet.

Mit dem Übergang zur Bevorzugung individueller Möglichkeiten, die die Eigeninitiative begünstigen, beginnt sich die materielle betriebliche Sozialgestaltung der freiheitlichen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung anzupassen³⁾.

In jüngster Zeit ist jedoch, und diese Tatsache sollte in diesem Zusammenhang nicht unerwähnt bleiben, mit der Notwendigkeit der Eingliederung ausländischer Arbeitskräfte in den Betriebsablauf auch auf den mittelständischen Unternehmer eine Aufgabe zugekommen, die einer Lösung bedarf, zu deren Lösung jedoch wieder stärker fürsorgerische Maßnahmen herangezogen werden müssen.

Eine fürsorgerische Betreuung wird dadurch erforderlich, weil die ausländischen Arbeitskräfte, infolge ihrer Herkunft, Kultur und Sprache, ihren andersartigen Lebens- und Arbeitsgewohnheiten sowie ihrer besonderen sozialen Situation (Trennung von ihrer Familie), einen eigenen Sektor innerhalb der Belegschaft, das heißt, eine soziale Gruppe für sich, bilden.

1) Vgl.: H. Friedrichs: a. a. O., S. 243

2) Vgl.: E. Schrewe: a. a. O., S. 6

3) Vgl.: H. Friedrichs: a. a. O., S. 243

Den vornehmlich ungelernten, häufig lese- und schreibunkundigen Arbeitskräften fehlt häufig nicht nur der Wille, sondern auch die Fähigkeit zur Selbsthilfe, da es ihnen an dem hierzu erforderlichen (gewissen) Grad an Wissen und/oder Intelligenz mangelt. Aus diesem Grunde kann mit fürsorgerischen Maßnahmen, zumindest in der ersten Zeit ihres Aufenthaltes, ein größerer Effekt erzielt werden, als mit Maßnahmen, die die Selbsthilfe begünstigen.

Durch eine solche partielle Sonderbehandlung, die in keiner Weise den vielleicht wichtigsten Leitsatz für die betriebliche Sozialgestaltung, die Gleichbehandlung, verletzt, kann der Integrationsprozeß beschleunigt und erleichtert werden.

3. Die Notwendigkeit der Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Gestaltung betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen

Das Verhalten vieler mittelständischer Unternehmer gegenüber ihren Mitarbeitern weist auch heute noch patriarchalische Züge auf. Dies führt dazu, daß im Mittelbetrieb noch häufig patriarchalische und paternalistische Formen der "Fürsorgepolitik" zu finden sind und, daß ein Großteil der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen einseitig, das heißt ohne Mitwirkung der Arbeitnehmer gestaltet wird.

Da aber eine befriedigende betriebliche Ordnung nur über die Mitwirkung und Mitverantwortung des Betriebsrates¹⁾ (als Vertre-

1) Das Betriebsverfassungsgesetz (BVG) vom 11. 10. 52 räumt der Arbeitnehmervertretung im Betrieb, dem Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, ein Mitbestimmungsrecht bei der Verwaltung der Wohlfahrtseinrichtungen ein, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb oder das Unternehmen beschränkt ist, ohne Rücksicht auf deren Rechtsform (§ 56 Abs. 1e BVG).

tung der Belegschaft) erreicht werden kann¹⁾, verlieren einseitig festgelegte Maßnahmen an Glaubwürdigkeit; ihr Erfolg muß ohne das Vorhandensein einer partnerschaftlichen Idee, bzw. eines **Mitgestaltungsrechtes**, gering bleiben²⁾.

Demgegenüber wird ein angestrebtes Ziel "um so eher erreicht, je mehr die Betroffenen es bejahen und zustimmend mitwirken"³⁾. Das bedeutet, daß die Mitwirkung der Mitarbeiter bei der Schaffung und Leitung betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen unumgänglich ist. Dabei soll unter Mitwirkung "ein Recht der Arbeitnehmer ... auf Auskunft oder Gehör, also ein Informations-, Anhörungs- und Vorschlagsrecht bezüglich der zu fassenden Beschlüsse, ferner ... das Recht auf eine vorher gemeinsam in Rede und Gegenrede mit Arbeitgebern durchzuführende Erörterung solcher Beschlüsse, d.h. ein Mitberatungsrecht [verstanden werden] ..., ohne daß dabei die Arbeitgeberseite mit ihren Beschlüssen irgendwie an eine Stellungnahme der Arbeitnehmer gebunden"⁴⁾ ist.⁵⁾ (Mitwirkung ohne Mitentscheidungsrecht).

1) Vgl.: G. Fischer: Christliche Gesellschaftsordnung und Sozialpraxis des Betriebes, Heidelberg 1950, S. 157

2) Vgl.: E.A. Kortmann: a.a.O., S. 154

3) L.H.A. Geck: Grundfragen der betrieblichen Sozialpolitik, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bd. 181/III - Probleme der sozialen Werkspolitik - hrsg. von G. Briefs, 1935, S. 69

4) W. Weddigen: Begriff und Produktivität der Mitbestimmung, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, N.F., Bd. 24/I - Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung - hrsg. von W. Weddigen, 1962, S. 15

5) Vgl. hierzu auch: A. Mann: a.a.O., S. 35. Er sieht die rückhaltlose Offenheit und das unmittelbare menschliche Vertrauen im Gespräch des Unternehmers mit seinen Mitarbeitern als den besten Weg zur Zusammenarbeit an, wobei allerdings auf die Voraussetzung einer unantastbaren Unternehmensführung nicht verzichtet werden kann.

In diesem Zusammenhang muß darauf hingewiesen werden, daß zur Ausübung des Mitgestaltungs- bzw. Mitwirkungsrechts eine objektive Information des Betriebsrates (bzw. der Arbeitnehmer) eine notwendige Voraussetzung ist; die Mitwirkung setzt ein gewisses Bildungsniveau und Sachverstand voraus.

Auf diesem Gebiet muß der mittelständische Unternehmer noch einiges tun, denn die allgemeine Erfahrung zeigt - und wurde vom Verfasser bestätigt gefunden -, daß gerade in kleineren und mittleren Unternehmen die Betriebsratsmitglieder wenig freie Zeit für ihre Aufgabe verwenden können, und, daß sie umso weniger geschult sind, je kleiner das Unternehmen ist.

Durch die Verwirklichung einer vertrauensvollen Mitwirkung der Arbeitnehmer bei der Gestaltung betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen wird sowohl das Streben des Unternehmers nach höherer Betriebsleistung als auch das Verlangen der Mitarbeiter nach Hebung ihrer Stellung erfüllt.

III. Unternehmungswirtschaftliche Leitsätze für die Gestaltung betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen

1. Über die Bedeutung unternehmungswirtschaftlicher Leitsätze für eine erfolgreiche Gestaltung der Maßnahmen

Da die Gewährung zusätzlicher Leistungen für den Menschen im Betrieb mit finanziellen Aufwendungen verbunden ist, steht die materielle betriebliche Sozialgestaltung in einem engen Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen Bereich der Unternehmung¹⁾. Aus diesem Grunde müssen die betriebseigenen Leistungen für

1) Vgl. : K. Hax: Betriebliche Sozialpolitik als Teilbereich der Unternehmenspolitik, a.a.O., S. 5 ff.

den arbeitenden Menschen "neben einer sozialpolitischen stets auch einer wirtschaftlichen Betrachtungsweise unterzogen werden"¹⁾.

Aus der Tatsache, daß die Unternehmung kein Wohlfahrtsinstitut ist sondern eine Produktionsstätte (Arbeitsstätte), die sich durch eigene Leistungen selbst zu tragen hat, ergibt sich, daß Ausgaben, die sich vom Betriebsganzen her verbieten, möglicherweise die Substanz der Unternehmung gefährden, mögen sie vom sozialetischen Standpunkt aus noch so wünschenswert sein, unterbleiben müssen²⁾. Auf die Dauer läßt sich eine wirksame materielle betriebliche Sozialgestaltung nur erreichen, wenn ihre Maßnahmen nach unternehmungswirtschaftlichen Grundsätzen organisch in das Unternehmungsganze - in die allgemeine Unternehmenspolitik - eingeordnet werden. Diese Erkenntnis unterstreicht die Bedeutung unternehmungswirtschaftlicher Leitsätze für den Erfolg der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen.

Es sind dies die Leitsätze der Planmäßigkeit, der Lenkung, der Koordination und der Beweglichkeit³⁾.

2. Der Leitsatz der Planmäßigkeit

Betriebseigene Leistungen für den Arbeitnehmer sollten nicht erst dann gewährt werden, wenn sich im Betrieb soziale Spannungen bemerkbar machen, sondern sie sollten nach Möglichkeit so frühzeitig eingesetzt werden, daß zu erwartende Schwierigkeiten, die die Leistungsbereitschaft der Betroffenen mindern, möglichst garnicht erst auftreten können⁴⁾.

1) E. A. Kortmann: a. a. O., S. 34

2) Vgl.: A. Mayer: a. a. O., S. 225

3) Vgl.: H. W. Huggenberg: a. a. O., S. 46 f.

4) Vgl.: G. Merle: a. a. O., S. 87

Materielle betriebliche Sozialgestaltung kann somit nur Gestaltung auf lange Sicht sein¹⁾ und sollte als ein Teil der Gesamtunternehmenspolitik mit langfristiger Zielsetzung gesehen werden²⁾. Für die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen bedeutet dies, daß sie im Gesamtzusammenhang mit der betrieblichen Planung durchgeführt werden müssen³⁾.

Die Unternehmer sollten - möglichst in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat - unverbindliche Mehrjahrespläne und verbindliche Jahresbudgets aufstellen⁴⁾. Vorauszugehen hat hierbei - und dieser Vorgang wird als einer der wichtigsten des Komplexes empfunden, obgleich gerade hier ein generell praktikabler Vorschlag nicht möglich ist - die Festsetzung des Gesamtbetrages, der für den "Sozialetat" verwandt werden soll; dieser hat von den Zahlen des Vorjahres auszugehen⁵⁾.

Bei der Aufstellung der Pläne müssen die Entwicklung der staatlichen Sozialpolitik, die wechselnden Ertrags- und Wirtschaftsverhältnisse, die Änderungen in der Einkommensstruktur, die gesellschaftliche Umschichtung und die Änderungen im Denken und in den Lebensgewohnheiten der Mitarbeiter⁶⁾ sowie die folgenden Tatbestände berücksichtigt werden:

Maßnahmen bzw. Einrichtungen mit annähernd fixem Aufwandscharakter sollten nur dann gewährt bzw. eingeplant werden, wenn sie nach menschlichem Ermessen auch in Krisenzeiten

1) Vgl.: G. Merle: a. a. O., S. 87

2) Vgl.: H. W. Huggenberg: a. a. O., S. 124

3) Vgl.: H. -U. Baumgartner: a. a. O., S. 35
Vgl.: G. Merle: a. a. O., S. 87

4) Vgl.: H. -U. Baumgartner: a. a. O., S. 35

5) Vgl.: A. Mann: a. a. O., S. 33

6) Vgl.: G. Merle: a. a. O., S. 87

durchgehalten werden können¹⁾. Für den Mittelbetrieb, dessen Finanzkraft geringer und dessen Konjunktorempfindlichkeit in der Regel größer ist als die des Großunternehmens, bedeutet dies, daß er vornehmlich solche Maßnahmen gewähren sollte, die in einmaligen Aufwendungen oder im Parallelfuß zur Konjunktur-entwicklung geleistet werden können²⁾.

Da eine Vorausberechnung des Gewinns aufgrund der Unsicherheit (des wirtschaftlichen Risikos) nicht möglich ist, sollten, da ein Ausgleich des Budgets über einen längeren Zeitraum hinweg angestrebt werden muß, gewinnabhängige Leistungen nur mit einem Mindestbetrag eingesetzt werden³⁾. Die diese Mindestbeträge übersteigenden Beträge sollten als Rücklagen für Krisenzeiten eingesetzt werden (Fondsbildung).

Alle in die Pläne eingehenden Daten müssen periodisch kontrolliert werden⁴⁾.

Die Forderung, daß die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen nicht von einzelnen Abteilungen sondern von einer einheitlichen Leitung geplant werden sollten⁵⁾, läßt sich im Mittelbetrieb, der sich durch eine einheitliche Leitung auszeichnet, leicht verwirklichen. Hingegen stößt man bei dem Versuch, im Mittelbetrieb eine planmäßige materielle betriebliche Sozialgestaltung auf lange Sicht zu verwirklichen, auf Schwierigkeiten, weil der mittelständische Unternehmer bisher nur in seltenen Fällen - und dies in allen Bereichen der Unternehmensführung -

1) Vgl.: E.A. Kortmann: a. a. O., S. 126

2) Vgl.: Derselbe: a. a. O., S. 126

A. Mann: a. a. O., S. 31, spricht in diesem Zusammenhang von einem zu höchster Elastizität aufgelockerten Sozialetat.

3) Vgl.: E.A. Kortmann: a. a. O., S. 182

4) Vgl.: H.-U. Baumgartner: a. a. O., S. 35

5) Vgl.: Derselbe: a. a. O., S. 35

nach einem festgelegten Budget (oder gar Mehrjahresplan) wirtschaftet. Der mittelständische Unternehmer setzt der bewußten Planung bisweilen sogar einen gefühlsmäßigen Widerstand entgegen - hier besonders der ältere Unternehmer, der sich aus handwerklichen Verhältnissen emporgearbeitet hat - und verläßt sich noch häufig auf "sein Fingerspitzengefühl".

Hier ist noch eine große Hürde zu überwinden, ehe im Mittelbetrieb eine planmäßige Gewährung zusätzlicher Leistungen für den Menschen im Betrieb auf lange Sicht erfolgen kann.

3. Der Leitsatz der Lenkung

Die wirtschaftliche Auffassung der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung verlangt, daß mit den im Verhältnis zur Vielfältigkeit der Aufgaben beschränkten Mitteln haushälterisch umgegangen und das Verhältnis zwischen Aufwand und Ertrag möglichst günstig gestaltet wird¹⁾.

Obwohl sich in bilanzmäßiger Gegenüberstellung selten ein dem Aufwand zahlenmäßig entsprechender (Sozial-)Ertrag exakt errechnen läßt²⁾, darf eine Verbesserung dieses Verhältnisses dann erwartet werden, wenn die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen auf diejenigen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen gelenkt werden, bei denen - da sie beispielsweise diese Leistungen besonders benötigen oder sie besonders verdient haben - ein beträchtlicher Erfolg erwartet werden darf³⁾. Gelenk-

1) Vgl.: H. -U. Baumgartner: a. a. O., S. 30
Vgl.: H. W. Huggenberg: a. a. O., S. 59
Vgl.: G. Merle: a. a. O., S. 87

2) Vgl.: H. W. Huggenberg: a. a. O., S. 126
Vgl.: H. J. Stetter: a. a. O., S. 179

3) Vgl.: H. -U. Baumgartner: a. a. O., S. 30

te materielle betriebliche Sozialgestaltung bedeutet somit die Verwirklichung des ökonomischen Prinzips¹⁾.

Von wesentlicher Bedeutung für den Erfolg der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen - welchen von diesen besondere Bedeutung beigemessen werden sollte, kann, da hierfür weitgehend unternehmungsindividuelle Faktoren des Standorts und der Unternehmungsart bestimmend sind, generell nicht beantwortet werden²⁾ - ist die Anwendung des "richtigen" Verteilungsschlüssels. Dessen Anwendung hat stets auf die unternehmungsindividuellen Gegebenheiten Rücksicht zu nehmen, deren Wandel wiederum die Ursache dafür ist, daß der Verteilungsmaßstab niemals fertig sein kann; an ihm muß, möglichst in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern bzw. deren Vertretung, ständig gearbeitet werden, um ihm eine möglichst als gerecht empfundene Gestaltung zu geben³⁾.

Für die Verteilung derjenigen Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt zufließen⁴⁾ - bei den Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden, besteht kein direktes Verteilungsproblem - haben sich in der Praxis vornehmlich folgende Verteilungsgrundlagen herausgebildet⁵⁾, die jedoch selten isoliert vorkommen:

- a) Zuteilung nicht einheitlicher Beträge von Fall zu Fall,
- b) Gewährung grundsätzlich gleicher Beträge bei bestimmten Anlässen,

1) Vgl. : H. W. Huggenberg: a. a. O., S. 63

2) Vgl. : Derselbe: a. a. O., S. 65

3) Vgl. : E. A. Kortmann: a. a. O., S. 67

4) Typische einer Lenkung zugängliche Leistungsarten sind beispielsweise Gratifikationen, Unterstützungsleistungen, Ruhegeldzusagen usw.

5) Vgl. : E. A. Kortmann: a. a. O., S. 74

- c) die Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- d) die Lohn- und Gehaltssumme,
- e) ein Mischverfahren zwischen c und d,
- f) sogenannte Punktsysteme.

Die Bewertenden, von denen große fachliche und menschliche Qualitäten verlangt werden, sollten sich nach Möglichkeit "bei der Erstellung des Verteilungsmaßstabes solcher Werte bedienen, die objektiv meßbar, leicht erfaßbar und für den Arbeitnehmer nachprüfbar sind"¹⁾.

Obwohl es sehr schwer ist, etwas über die "Richtigkeit" der Bezugsgrößen zu sagen, sollte möglichst ein Verteilungsmaßstab angestrebt werden, der aus mehreren Komponenten besteht, da sich hiermit die bestehenden betrieblichen Verhältnisse weitgehender erfassen lassen, als dies mit einem solchen möglich ist, in den nur eine Komponente Eingang gefunden hat.

Es könnten beispielsweise die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Lohnhöhe, der Familienstand und ähnliche Komponenten sowie betrieblich relevante Vorgänge außerhalb der Lohnfestsetzung, wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit oder Ordnung des Arbeitsplatzes, Eingang finden. Alle diese Faktoren müssen in Punkte umgerechnet werden²⁾.

Ein solches Punktsystem scheint für den Mittelbetrieb besonders geeignet zu sein, da in ihm enge persönliche Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und den Mitarbeitern bestehen, die es dem Unternehmer ermöglichen, den Einzelnen und seine Lage zu er-

1) E. A. Kortmann: a. a. O., S. 78

2) Vgl.: Derselbe: a. a. C., S. 77

kennen, wodurch die Voraussetzung zur Berücksichtigung mehrerer Komponenten bei der Aufstellung des Verteilungsmaßstabes günstig ist.

4. Der Leitsatz der Koordination

Die Vielzahl und außerordentliche Vielfältigkeit betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen erfordert die Lösung einer Reihe heikler Koordinationsprobleme, ehe ein (gewisser) leistungsmäßiger Ausgleich unter den einzelnen Leistungsarten erreicht werden kann¹⁾.

Die einzelnen Maßnahmen und Einrichtungen sollten so aufeinander abgestimmt werden, daß sie sich gegenseitig ergänzen, damit auch von dieser Seite her die Unternehmensziele optimal gesichert sind.

Aber nicht nur untereinander sollten die Leistungsarten geordnet und abgestimmt werden, sondern darüber hinaus ist es notwendig, daß sie mit den anderen Bereichen der Unternehmensführung koordiniert werden; so beispielsweise die Leistungen zur Gesunderhaltung der Arbeitnehmer mit der Produktionsgestaltung oder die Leistungen zur Altersversorgung und -vorsorge mit dem Personalwesen²⁾.

Wie aus den vorstehenden Untersuchungen zu ersehen ist, wird die Bedeutung der Abstimmung der Leistungsarten, sowohl untereinander als auch mit den anderen Bereichen der Unternehmensführung, im Mittelbetrieb offensichtlich noch nicht genügend erkannt

1) Vgl.: H.-U. Baumgartner: a. a. O., S. 36
Vgl.: H. W. Huggenberg: a. a. O., S. 65

2) Vgl.: G. Merle: a. a. O., S. 87
Vgl.: H. Hennemann: a. a. O., S. 180

5. Der Leitsatz der Beweglichkeit

Der Leitsatz der Beweglichkeit, der als einer der wichtigsten Leitsätze der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung gelten kann, besagt, daß die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen so gestaltet werden sollten, daß sie den veränderten wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen möglichst schnell angepaßt werden können¹⁾, denn eine Neugewichtung und Verlagerung dieser Leistungen ist unumgänglich, wenn die anstehenden Probleme gelöst werden sollen.

Um diese Forderung jederzeit erfüllen zu können, müssen für "Eventualitäten" immer gewisse - von Fall zu Fall verschieden hohe - Leistungsreserven bereitgehalten (eingeplant) werden²⁾.

Die Fähigkeit, sich an unvorhergesehene Situationen schnellstens anpassen zu können, wird dort am größten sein, wo die "Bürokratisierung" der Sozialgestaltung am geringsten ist oder anders ausgedrückt, der Gewährende dem Empfänger am nächsten und unmittelbarsten gegenübersteht. Das bedeutet, daß die staatliche Sozialpolitik, deren Leistungen immer schematisiert gewährt werden müssen, auf diesem Gebiet der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung, deren spezifisches Merkmal³⁾ und möglicherweise deren größter Aktivposten dieses Moment der Beweglichkeit ist⁴⁾, unterlegen ist.

1) Vgl.: H.-U. Baumgartner: a. a. O., S. 36

Vgl.: G. Merle: a. a. O., S. 87

Vgl. auch: E. Bach: Sozialpolitik und freiwillige betriebliche Sozialfürsorge, in: Arbeits- und Sozialrecht - Mitteilungsblatt des Arbeitsministeriums Baden-Württemberg -, 6. Jg, Nr. 10, 1957, S. 192

2) Vgl.: H. W. Huggenberg: a. a. O., S. 68

3) Vgl.: Derselbe: a. a. O., S. 68

4) Vgl.: H. J. Stetter: a. a. O., S. 200

Dies gilt vor allen Dingen für den Klein- und Mittelbetrieb, da bei ihm eine "Bürokratisierung" der Sozialgestaltung fast vollkommen vermieden werden kann¹⁾. Hier ist die betriebliche Sozialgestaltung vornehmlich eine Angelegenheit der Persönlichkeit des Unternehmers; in dessen Eigenart und menschlicher Persönlichkeit liegt eine wichtige Grenze der Zielsetzung, des Zielstrebens und des Erreichbaren²⁾.

Vergleicht man die Möglichkeiten, die dem Mittelbetrieb gegeben sind, mit der Tatsache, daß sich die Struktur der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in den Jahren zwischen 1954 und 1963 nicht nennenswert verändert hat, obwohl sich einige Beeinflussungsfaktoren, wie gesetzgeberische Maßnahmen oder die wirtschaftlichen und sozialen Bedürfnisse der Arbeitnehmer gewandelt haben, dann gelangt man zu dem Schluß, daß dem mittelständischen Unternehmer offensichtlich der Wille zur Änderung der Sozialgestaltung fehlt, daß er sich noch kaum zu einer Neuorientierung veranlaßt gesehen hat. Hierdurch bringt er sich selbst um eine wirksame Möglichkeit, bei weitgehend gleich hoher finanzieller Belastung wie bisher eine Verbesserung der Verhältnisse herbeizuführen.

B. Zweckmäßige Gestaltungsformen betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen im finanziell eingeeengten Mittelbetrieb

I. Die Nutzung außerbetrieblicher Einrichtungen

Die wirtschaftlich bedingte Knappheit des einzelnen Unternehmungen zur Verfügung stehenden Kapitals erschwert oder verwehrt manchen

1) Vgl. hierzu: W. Laudien: Problematik betrieblicher Sozialpolitik, Diss. Wilhelmshaven 1959, S. 22

2) Vgl.: L. H. A. Geck: Grundfragen der betrieblichen Sozialpolitik, a. a. O., S. 67

Mittelbetrieben die Gewährung zusätzlicher Leistungen für den Menschen im Betrieb, die als angebracht, notwendig, unerlässlich oder nützlich angesehen werden¹⁾.

Dieser Umstand stellt den mittelständischen Unternehmer vor schwierige Probleme, insbesondere auch deswegen, weil die von Großunternehmen gewährten, zahlenmäßig vergleichsweise hohen Leistungen immer mehr zum Leitbild eines wünschenswerten Arbeitsverhältnisses auch im Mittelbetrieb werden²⁾.

Will der Mittelbetrieb im Rahmen seiner begrenzten Möglichkeiten viele der als erstrebenswert erachteten Ziele verwirklichen, um somit seine Stellung im sozialen Wettbewerb mit dem Großunternehmen zu verbessern, dann kann er die im Großbetrieb zur Erreichung eines jeweiligen Zieles verwirklichten Maßnahmen und Einrichtungen nicht einfach als Musterbeispiele ansehen; er darf diese Leistungsarten nicht lediglich in allen rechtlichen und technischen Einzelheiten nachbilden, sie nicht lediglich verkleinern³⁾.

Dies gilt vor allem dann, wenn es darum geht, Maßnahmen in eigener Regie zu übernehmen. Dem Mittelbetrieb fehlen hierzu meist die perfekte Organisation, die große Risikobreite (Vielzahl der Betriebsangehörigen) und die Finanzkraft, die das Großunternehmen in der Regel auszeichnen⁴⁾.

1) Vgl.: L. H. A. Geck: Grundfragen der betrieblichen Sozialpolitik, a. a. O., S. 67

2) Vgl.: W. Hartmann: Der Klein- und Mittelbetrieb braucht nicht abseits zu stehen, in: Der Volkswirt, 18. Jg., Nr. 46, 1964, S. 2458

3) Vgl. hierzu die, allerdings lediglich auf die Regelung der Altersversorgung abgestellten, Ausführungen von W. Hartmann: a. a. O., S. 2458

4) Vgl.: W. Hartmann: a. a. O., S. 2458
Vgl.: A. Weiß: Soziale Betriebsgestaltung in Klein- und Mittelbetrieben, in: Mensch und Arbeit, 6. Jg., Heft 4, 1954, S. 122

Daraus ergibt sich, daß der Mittelbetrieb eigene, auf seine spezielle Situation zugeschnittene Lösungsmöglichkeiten entwickeln muß.

Um Ziele, deren Verwirklichung in eigener Regie dem Mittelbetrieb hohe fixe Kosten aufbürden und/oder ihm auf die Dauer möglicherweise gar nicht gelingen würde, dennoch erreichen zu können, erscheint es in vielen Fällen vorteilhaft zu sein, bereits vorhandene außerbetriebliche Institutionen in Anspruch zu nehmen. Die Vorteile institutioneller Einrichtungen in Großunternehmen können damit im Mittelbetrieb unter Umständen durch die ersatzweise vorgenommene Zahlung eines Geldbetrages, der auf die Ertragskraft des Unternehmens abgestimmt und an veränderte Verhältnisse angepaßt werden kann, ausgeglichen werden¹⁾.

Mit der Übertragung der Aufgaben auf außerbetriebliche Institutionen wird neben einem Großteil des Verwaltungsaufwandes auch - und dies sollte das Bestreben des mittelständischen Unternehmers sein - ein Teil des Risikos übertragen, denn die Ansprüche der Arbeitnehmer richten sich jetzt nicht mehr direkt gegen das Unternehmen.

Neben diesen geschilderten Vorteilen ergibt sich bei dieser Regelung auch noch die Möglichkeit, den Arbeitnehmer selbstverantwortlich mitentscheiden zu lassen. Welche Ziele die Mittelbetriebe mit Hilfe dieser Vertragsregelungen in der Praxis verwirklichen können, soll abschließend an einigen kurzen Beispielen gezeigt werden.

Altersversorgung

Da als Träger der Altersversorgung, die auf Jahrzehnte hinaus geplant und aufgebaut werden muß, nur Gebilde von genügender Dauer-

1) Vgl. : W. Hartmann: a. a. O., S. 2458

haftigkeit in Frage kommen, ein Großteil der Mittelbetriebe diese Dauerhaftigkeit jedoch nicht besitzt¹⁾, sollten die Mittelbetriebe im Hinblick auf die Sicherheit der Versorgung, aber auch deswegen, weil hier über dem Durchschnitt liegende Aufwendungen notwendig sind, um einen vollen Risikoausgleich zu ermöglichen²⁾, nicht selbstständige Träger der Altersversorgung sein.

Es ist deshalb ratsam, außerbetriebliche Institutionen mit der Altersversorgung zu betrauen. Dabei dürften Abschlüsse von Versicherungsverträgen mit privaten Versicherungsgesellschaften oder die Höhrversicherung in der Sozialversicherung am geeignetsten sein³⁾.

Beim Abschluß von Versicherungsverträgen sollte die Form der Direktversicherung (als Einzel- oder Gruppenversicherung), die den Belegschaftsmitgliedern einen unmittelbaren Rechtsanspruch gegen die Versicherungsgesellschaft gewährt, der Form der Rückversicherung vorgezogen werden. Im Falle der Entlassung oder beim Austritt aus der Firma kann dem Arbeitnehmer in der Regel die Versicherungspolice ausgehändigt werden, so daß seine Freizügigkeit nicht, wie das bei anderen Regelungen häufig der Fall ist, beschränkt wird⁴⁾. Es steht ihm dann frei, die Versicherung selbst

1) Vgl. : K. Hax: Grundsatzfragen der betrieblichen Altersversorgung, in: Gegenwartsfragen der sozialen Betriebspraxis, Veröffentlichungen der Gesellschaft für soziale Betriebspraxis, Stuttgart/Düsseldorf, 1953, S. 39

2) Vgl. : H. J. Stetter: a. a. O., S. 229

3) Vgl. : H. Schockenhoff: Soziale Sicherheit als betriebswirtschaftliches Problem, Diss. Köln 1951, S. 148

Vgl. : W. Hartmann: a. a. O., S. 2458 f.

Vgl. : A. Weiß: Aus der Praxis der sozialen Betriebs-Gestaltung (Aufsätze, Auszüge und Beiträge), München/Düsseldorf 1950, S. 85

4) Die Beschränkung der Freizügigkeit widerspricht dem Prinzip der Marktwirtschaft. Sie wirkt sich auf die berufliche Erfahrung und Anpassungsfähigkeit des Arbeitnehmers ungünstig aus.

ständig weiterzuführen oder die Police zum Kapitalwert rückzukaufen. Beim Sozialfonds kann der Arbeitnehmer im Falle seines Austritts aus der Firma keine Entgeltungsansprüche stellen; bei der Pensionskasse erhält er bestenfalls die Summe seiner Prämienzahlungen zurück¹⁾.

(Vorbeugende) Gesundheitsfürsorge

Da ein betriebseigenes Ferienhaus den Mittelbetrieb nicht nur mit hohen fixen Kosten belastet, sondern darüber hinaus den Nachteil hat, daß es an einen Ort gebunden ist und daher dem Erholungssuchenden bei mehrmaligem Aufenthalt kaum noch Abwechslung bietet und auch keine Lösung vom Betrieb erlaubt²⁾, da man während des Urlaubs nur mit denjenigen Leuten zusammenkommt, mit denen man täglich zusammenarbeitet, sollte der mittelständische Unternehmer diese Leistungsart nicht wählen. Will er auf diesem Gebiet tätig werden, dann empfiehlt es sich eher, finanzielle Zuschüsse zum Urlaub (Urlaubsgeld) zu gewähren, den Urlaub über das tarifvertraglich festgesetzte Maß hinaus zu verlängern oder kurzfristige Miet- oder Pachtverträge mit Pensionen oder kleinen Hôtels abzuschließen.

Werkserverpflegung

Da die Errichtung und Unterhaltung einer Kantine oder Werksküche für den Mittelbetrieb - insbesondere für denjenigen mit einer kleinen Belegschaft - finanziell kaum tragbar ist, sollte der Unternehmer denjenigen Arbeitnehmern, die in der Mittagspause nicht nach

1) Vgl.: H. W. Huggenberg: a. a. O., S. 158

2) Vgl.: H. -E. Littmann: Artikel: "Ferienheime und Ferienreisen", in: Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, Bd. 1, 3. Auflage, Stuttgart 1956, Sp. 1737

Hause können, einen Verpflegungszuschuß gewähren, der es ihnen ermöglicht, im Gasthaus eine preiswerte warme Mahlzeit einzunehmen.

Daneben besteht die Möglichkeit, mit dem Inhaber einer (möglichst nahe gelegenen) Gaststätte einen Vertrag abzuschließen, in dem sich der Gastwirt verpflichtet, den Betriebsangehörigen zu einem bestimmten Preis eine warme Mahlzeit anzubieten. Die Kosten können dabei ganz oder teilweise vom Unternehmen getragen werden. Daneben kann auch auf die Fernverpflegung ausgewichen werden. In diesem Falle braucht der Unternehmer nur noch einen Aufenthaltsraum zur Verfügung zu stellen. Der Transport und die Warmhaltung der Speisen erfolgt mit Hilfe von Thermophoren.

Berufliche Fortbildung

Um ihren Mitarbeitern die berufliche Weiterbildung zu erleichtern - möglicherweise erst zu ermöglichen - sollten die Mittelbetriebe, die sich in der Regel keine eigene Programmgestaltung leisten können, da die notwendige Zahl an Fachleuten mit genügendem Wissen und ausreichender Erfahrung fehlt, mit örtlichen Einrichtungen, oder wo dies nicht möglich ist, mit entsprechenden Institutionen der Verbände und/oder Kammern zusammenarbeiten. Mit diesen können sie die Kursplanung abstimmen und die Beteiligung durch finanzielle Hilfen fördern¹⁾.

Daneben besteht die Möglichkeit, einem interessierten Mitarbeiter den privaten Kursbesuch ganz oder teilweise zu finanzieren. Hier-

1) Vgl.: G. Fischer: Veränderungen in der betrieblichen Sozialpolitik, in: Mensch und Arbeit, 11. Jg., Heft 7, 1959, S. 207
Vgl.: H. Friedrichs: a. a. O., S. 241

durch wird eine Verbindung zwischen persönlicher Initiative und betrieblicher Finanzhilfe geschaffen¹⁾.

Von diesen aufgezeigten Möglichkeiten - der Katalog ließe sich beliebig erweitern - machen die Mittelbetriebe bisher noch selten oder gar keinen Gebrauch.

II. Die Unterhaltung von Gemeinschaftseinrichtungen

Eine weitere Möglichkeit, als wünschenswert erachtete Einrichtungen im Mittelbetrieb zu schaffen, ohne daß die mit deren Erstellung verbundenen unverhältnismäßig hohen Kosten pro Leistung und/oder das bei zu geringer Versorgungszahl vorhandene große Risiko die Rentabilität, Konkurrenz- oder gar Existenzfähigkeit des Unternehmens gefährden, eröffnet sich dadurch, daß ein Mittelbetrieb die in Frage kommenden Einrichtungen mit einem oder mehreren ähnlich gelagerten Unternehmen unterhält²⁾.

Diese Einrichtungen können einmal in der Form gestaltet werden, daß sie "der gemeinsamen Benutzung der Belegschaften mehrerer Betriebe zur Verfügung stehen"³⁾ (Zwischenbetriebliche Gemeinschaftseinrichtungen), zum anderen können sie auch "für die Belegschaft eines Betriebes geschaffen, aber von den Belegschaften anderer Betriebe mitbenutzt"⁴⁾ werden. Diese als "mehrbetriebliche Gemeinschaftseinrichtungen" bezeichneten Einrichtungen

1) Vgl.: G. Fischer: Veränderungen in der betrieblichen Sozialpolitik, a. a. O., S. 207

2) Vgl.: T. P. Hall: Gemeinsame betriebliche Sozialpolitik kleinerer und mittlerer Unternehmen, Köln 1959, S. 11f.

3) B. Schanz: Betriebliche Sozialpolitik in Klein- und Mittelbetrieben unter besonderer Berücksichtigung von Gemeinschaftseinrichtungen, Diss. Köln 1955, S. 25

4) Ebenda: S. 26.

gen sind jedoch mehr theoretischer Natur.

Als Voraussetzungen, von denen die Errichtung gemeinsamer Einrichtungen, die alle von einem gemeinsamen Bedürfnis getragen werden, abhängt, sind unter anderem zu nennen: Das Fertigungsprogramm, das Fertigungsverfahren, die Größe des Unternehmens, die Mentalität der Belegschaftsmitglieder und die außerbetrieblichen Lebensumstände der Mitarbeiter¹⁾. Es ist dabei jedoch zu berücksichtigen, daß jede Gruppe von Gemeinschaftseinrichtungen ihre besonderen Voraussetzungen hat²⁾.

Im allgemeinen dürften solche betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im gemeinsamen Handeln am leichtesten zu verwirklichen sein, die relativ wenig an die spezielle Betriebsindividualität der beteiligten Unternehmen gebunden sind.

Als Anwendungsbereiche für eine gemeinsame materielle betriebliche Sozialgestaltung sind beispielsweise zu nennen:

Die Altersversorgung

Hierbei ist an die Errichtung gemeinsamer Versorgungskassen (Unterstützungs- oder Pensionskassen) zu denken³⁾.

Der werksärztliche Gesundheitsdienst

Dieser kann in der Form unterhalten werden, daß eine mit allen notwendigen technischen Hilfsmitteln ausgestattete Zentrale errichtet wird, in der die Arbeitnehmer den Werksarzt aufsuchen. Es ist aber auch möglich, daß mehrere Mittelbetriebe mit eigenen werksärztlichen Stationen einen Werksarzt gemeinsam anstellen, oder daß ein mobiler werksärztlicher Gemeinschaftsdienst (mit Hilfe eines Klinomobils) eingerichtet wird⁴⁾.

1) Vgl.: B. Schanz: a. a. O., S. 45

2) Vgl.: Ebenda: S. 45

3) Vgl. hierzu: T. P. Hall: a. a. O., S. 18 - 27

4) Vgl. hierzu: Derselbe: a. a. O., S. 33 f.

Die Werksverpflegung

Liegen die an einer gemeinsamen Werksküche beteiligten Mittelbetriebe in unmittelbarer Nähe, so ist es empfehlenswert, an die Küche einen Speiseraum anzuschließen, der von den Belegschaftsmitgliedern aller beteiligten Unternehmen aufgesucht werden kann. Sind die Unternehmen über ein größeres Gebiet verteilt, so ist, da der weite Weg zum gemeinsamen Speiseraum die Vorteile der gemeinsamen Werksküche wettmachen würde, die Fernverpflegung zu empfehlen¹⁾.

Die Eingliederung ausländischer Arbeitskräfte in den Betriebsablauf

Auch die neuen, die Aufmerksamkeit der Unternehmer verdienenden Probleme, die durch die langfristige Ausländerbeschäftigung gestellt werden, sind hier zu erwähnen.

Hierunter ist vor allem die **Wohnungsversorgung** zu nennen, die immer mehr zum Kernproblem einer langfristigen Ausländerbeschäftigung zu werden scheint. Da der Mittelbetrieb möglicherweise nicht mehr als 5 ausländische Arbeitskräfte beschäftigt, kann er menschenwürdige (Sammel-)Unterkünfte, die dem Streben nach Geselligkeit Rechnung tragen, nur durch ein Zusammengehen mit mehreren (benachbarten) Unternehmen kostengünstig lösen.

Als besondere Aufgabe stellt sich auch die **Förderung** einer sinnvollen Freizeitgestaltung. Während ihre deutschen Kollegen nach Arbeitsschluß in eine vertraute Umwelt mit ihren vielfältigen Möglichkeiten der Entspannung, Unterhaltung und Fortbildung zurückkehren, beginnt für den ausländischen Arbeitnehmer mit dem Arbeitsschluß eine Zeit, in der er sich, infolge mangelnder Sprachkenntnisse und Kontakte, häufig langweilt. Maßnahmen, wie Sprachkurse oder geeignete betriebliche Veranstaltungen (Betriebssport), die hier Ab-

1) Vgl. hierzu: T.P. Hall: a. a. O., S. 58 - 63

hilfe schaffen können, sind jedoch fast nur im gemeinsamen Handeln mehrerer Mittelbetriebe zu erbringen.

Obwohl sich die Liste der Möglichkeiten beliebig erweitern ließe, sind in der Praxis kaum Gemeinschaftseinrichtungen anzutreffen. Bei der vorliegenden Erhebung im Industrie- und Handelskammerbezirk Mittelbaden wurden, obwohl hier die Voraussetzungen für ein gemeinsames Handeln günstig sind (die Unternehmen liegen häufig nahe beieinander), keine Gemeinschaftseinrichtungen vorgefunden¹⁾.

Die Verwirklichung derartiger Einrichtungen stößt in der Praxis offenbar auf vielfältige Schwierigkeiten, unter denen die folgenden am schwerwiegendsten zu sein scheinen:²⁾

Einmal dürften betriebswirtschaftliche und steuerrechtliche Schwierigkeiten beim Verrechnen der Aufwendungen auf die einzelnen beteiligten Unternehmen, insbesondere dann, wenn mehrere Verteilungsschlüssel in Frage kommen, eine Rolle spielen.

Vor allem aber befürchten die Unternehmer, daß die Beeinträchtigung ihrer Selbstbestimmung, die die Gemeinschaftsarbeit notwendigerweise in sich schließt, zu weit gehen könnte, daß Reibungen zwischen den Belegschaften mehrerer Unternehmen, besonders dann, wenn verschiedene Arbeitsbedingungen gegeben sind, ungleiche Löhne gezahlt und unterschiedliche betriebseigene Leistungen für den arbeitenden Menschen gewährt werden, entstehen könnten, und, daß die Beteiligten einen zu tiefen Einblick in die Bedürfnisse und die Finanzkraft des Unternehmens erhalten könnten.

1) Wie aus einem Schreiben des Geschäftsführers der Kammer (vom 6. 10. 1964) an den Verfasser hervorgeht, ist auch ihm über das Bestehen gemeinsamer Einrichtungen nichts bekannt, so daß angenommen werden darf, daß die Untersuchung ein zutreffendes Bild vermittelt.

2) Vgl. hierzu: B. Schanz: a. a. O., S. 165
Vgl. hierzu: T. P. Hall: a. a. O., S. 14 f.

Möglicherweise wollen auch die einzelnen Belegschaften "ihre Betriebsgemeinschaft" gewahrt wissen. Diese Schwierigkeiten verschärfen sich in dem Maße, in dem die Unternehmen in Konkurrenzbeziehung stehen, sie treten zurück, wenn freundschaftliche Beziehungen vorherrschen¹⁾.

Im allgemeinen kann gesagt werden, daß die größte Schwierigkeit, die der gemeinsamen materiellen betrieblichen Sozialgestaltung entgegensteht, in der mangelnden Initiative der Unternehmer zu suchen ist.

Im eigenen Interesse der Unternehmer sollte jedoch der Weg der Kooperation, der im Prinzip als richtig anerkannt wird, in Zukunft beschritten werden.

C. Zusammenfassung

Da eine willkürliche Häufung zusätzlicher Leistungen für den Menschen im Betrieb leichter von einer notwendigen Aufgabe wegführen als ihr gerecht werden kann, muß, wenn diese Aufgabe gelöst werden soll, die materielle betriebliche Sozialgestaltung von einer klaren "human-ökonomischen" Konzeption getragen werden, an der die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen beurteilt werden können. Erst aufgrund klarer sozialethischer und unternehmungswirtschaftlicher Leitsätze für die Gestaltung der Leistungen, die für alle Unternehmen in gleicher Weise gelten, erfahren die Maßnahmen, deren Verwirklichung jedoch auf verschiedene Weise besorgt werden kann, eine gewisse Sinngebung.

1) Vgl.: T. P. Hall: a. a. O., S. 16

Unter den soziaethischen Leitsätzen für die Gestaltung betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen ist - da der Bestand einer jeden sozialen Gemeinschaft und somit auch des Betriebes, vornehmlich durch Gerechtigkeit getragen wird und die Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer an die Voraussetzung einer gerechten Behandlung gebunden ist- die Gerechtigkeit bei der Verteilung der Leistungen als wichtigster Leitsatz zu nennen. Gerechtigkeit ist dann gewährleistet, wenn der Grundsatz der Gleichbehandlung nicht verletzt wird, wenn Willkür ausgeschlossen ist.

Der Wirksamkeit betrieblicher Wohlfahrts- und Fürsorgemaßnahmen wird, da der mündige Mensch jeder Form des "Bemuttertwerdens" Widerstand entgegensetzt, häufig eine psychologische Grenze gesetzt. Hieraus ergibt sich, daß betriebseigene Leistungen für den arbeitenden Menschen möglichst keinen Almosencharakter tragen, sondern punktuell so eingesetzt werden sollten, daß sie eine Unterstützung der Arbeitnehmer zum Zwecke der Selbsthilfe darstellen.

Lediglich in den Fällen, in denen ausländische Arbeitskräfte in den Betriebsablauf einzugliedern sind, können fürsorgerische Maßnahmen von Nutzen sein, da den ausländischen Mitarbeitern neben dem Willen häufig der gewisse Grad an Intelligenz und Wissen fehlt, der zur Selbsthilfe notwendig ist.

Da einseitig festgelegte Leistungen an Glaubwürdigkeit verlieren, ist die Mitwirkung der Belegschaft bei der Schaffung und Gestaltung betriebseigener Leistungen für den arbeitenden Menschen unumgänglich. Dabei ist unter Mitwirkung ein Recht der Arbeitnehmer auf Auskunft und Gehör bezüglich der zu fassenden Beschlüsse (Mitberatungsrecht) zu verstehen, ohne daß der Arbeitgeber an die Stellungnahme der Arbeitnehmer gebunden ist.

Die Gewährung zusätzlicher Leistungen für den Menschen im Betrieb ist mit finanziellen Aufwendungen verbunden. Hieraus folgt, daß die Maßnahmen neben einer sozialpolitischen stets auch einer wirtschaftlichen Betrachtungsweise unterzogen werden müssen, womit die Bedeutung unternehmungswirtschaftlicher Leitsätze der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung für den Erfolg der Maßnahmen offenkundig wird.

Da materielle betriebliche Sozialgestaltung nur Gestaltung auf lange Sicht sein kann, sollten alle betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen planmäßig durchgeführt werden. Von einer einheitlichen Leitung sollten unverbindliche Mehrjahrespläne und verbindliche Jahresbudgets aufgestellt werden. Alle in die Pläne eingehenden Daten müssen periodisch kontrolliert werden.

Die wirtschaftliche Auffassung der materiellen betrieblichen Sozialgestaltung verlangt, daß das Verhältnis zwischen Aufwand und Ertrag möglichst günstig gestaltet wird. Das bedeutet, daß die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen auf diejenigen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen gelenkt werden sollten, bei denen ein beträchtlicher Erfolg erwartet werden darf. Hierbei spielt die Anwendung des "richtigen" Verteilungsschlüssels, der auf unternehmungsindividuelle Gegebenheiten Rücksicht zu nehmen hat, eine entscheidende Rolle. Bei der Erstellung des Verteilungsmaßstabes, der möglichst aus mehreren Komponenten bestehen sollte, sollte man sich solcher Werte bedienen, die objektiv meßbar, leicht erfaßbar und für jeden Arbeitnehmer nachprüfbar sind.

Die Vielzahl und die Vielfältigkeit der Maßnahmen erfordert die Lösung einer Reihe heikler Koordinationsprobleme, ehe ein leistungs-

mäßiger Ausgleich unter den Leistungsarten, aber auch eine Abstimmung mit anderen Bereichen der Unternehmensführung erreicht wird. Die Maßnahmen sollten so aufeinander abgestimmt werden, daß sie sich gegenseitig ergänzen.

Die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen sollten ferner so gestaltet werden, daß sie den veränderten wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen möglichst schnell angepaßt werden können, denn eine Neugewichtung und Verlagerung der Maßnahmen ist unumgänglich, wenn die anstehenden Probleme gelöst werden sollen.

Will der Mittelbetrieb im Rahmen seiner begrenzten Möglichkeiten (geringe Finanzkraft, beschränkte Risikobreite) möglichst viele als erstrebenswert erachtete Ziele verwirklichen, dann kann er die zu deren Erreichung im Großunternehmen verwirklichten Leistungsarten nicht einfach in allen rechtlichen und technischen Einzelheiten nachbilden, sie nicht lediglich verkleinern. Er muß eigene Lösungsmöglichkeiten entwickeln.

Die Vorteile institutioneller Einrichtungen im Großbetrieb können im Mittelbetrieb unter Umständen durch die ersatzweise vorgenommene Zahlung eines Geldbetrages an eine betreffende außerbetriebliche Institution ausgeglichen werden. Dieser Geldbetrag kann auf die Ertragskraft des Unternehmens abgestimmt und an die sich ändernden Verhältnisse angepaßt werden.

Daneben besteht die Möglichkeit, die in Frage kommenden Einrichtungen gemeinsam mit einem oder mehreren ähnlich gelagerten Unternehmen zu unterhalten. Von der Möglichkeit der Errichtung von Gemeinschaftseinrichtungen wird jedoch bisher in der Praxis wenig

Gebrauch gemacht, was vor allem auf die mangelnde Initiative der Unternehmer zurückzuführen sein dürfte.

Die Zukunft der materiellen Sozialgestaltung im Mittelbetrieb wird davon abhängen, ob es gelingt, die notwendigen betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen auf dem Boden einer nüchternen, unpathetischen neuen Haltung unter Ausnutzung aller gegebenen Möglichkeiten zu vollbringen.

SCHLUSSBETRACHTUNG

Die Stellung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in einem System der Sozialpolitik

Der Einzelne ist gegenüber bestimmten Bedrohungen seiner Sicherheit, unter denen Krankheit, Alter, Unfall und Invalidität, Arbeitslosigkeit und Tod des Ernährers besonders schwerwiegend sind, so machtlos, daß er ohne entsprechende Hilfeleistungen der Gesellschaft in Not geraten würde¹⁾.

Zur Hilfeleistung sind in einem demokratischen Staatswesen nicht nur staatliche oder kirchliche Organe aufgerufen, sondern auch Gemeinschaften und Organisationen des "staatsfreien" Raumes, denen der Bürger angehört, mithin auch das Unternehmen.

Damit soll jedoch nicht die Forderung nach einer Art sozialpolitischen Autonomie der Unternehmung erhoben werden. Da die Unternehmung sowohl mit dem Schicksal ihres Marktes als auch mit der Gesamtwirtschaft eng verbunden ist, ist sie - und das gilt in verstärktem Maße für das kleine und mittlere Unternehmen - allein nicht in der Lage, die gestellten Sicherungsaufgaben auch nur annähernd befriedigend zu lösen²⁾. Die Mängel eines betrieblichen Sicherungssystems lassen sich auch nicht durch rechtliche Konstruktionen beseitigen³⁾. Eine universelle Hilfe kann nur der Staat, nicht jedoch das Unternehmen gewähren.

Aber es ist auch nicht das Ziel der Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Sozialgestaltung und kann es auch schon wegen der Begren-

1) Vgl.: H. Schockenhoff: a. a. O., S. 170

2) Vgl.: H. J. Stetter: a. a. O., S. 270

Vgl.: R. Schwenger: Die betriebliche Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau, a. a. O., S. 8

3) Vgl.: H. J. Stetter: a. a. O., S. 247

zung der Leistungen auf einen fest umrissenen Personenkreis (Betriebsangehörige) nicht sein, dem schaffenden Menschen eine ausreichende Sicherung gegen die Wechselfälle des Lebens zu geben und somit eventuell die allgemeine (staatliche) Sozialpolitik zu ersetzen¹⁾. Ihr Bestreben ist darin zu sehen, Konfliktquellen zu beseitigen oder Schäden auszugleichen, die durch das Arbeitsgeschehen bedingt sind²⁾.

Das Schwergewicht der betrieblichen Sozialgestaltung, deren materielles Ergebnis die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen sind, sollte auf der persönlichen Betreuung, Unterstützung und Förderung des Einzelnen liegen, denn die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen können die "wirklichen Tatbestände" differenzierter zugrunde legen und schneller eingreifen, als dies den staatlichen sozialen Einrichtungen möglich ist. Diese können aufgrund ihrer bürokratischen Schwerfälligkeit, die sich zwangsläufig aus der unpersönlichen Struktur ergibt, in dringenden Fällen nicht schnell genug eingreifen³⁾.

Die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen können und sollen somit Lücken schließen, die durch die allgemeine (staatliche) Sozialpolitik nicht oder nicht ausreichend geschlossen werden können⁴⁾. Sie können die staatliche Sozialpolitik nicht ersetzen, können und sollten sie jedoch sinnvoll ergänzen. Weder kann der Staat alle Aufgaben der betrieblichen Sozialgestaltung, noch das Unternehmen alle Aufgaben der staatlichen Sozialpolitik erfüllen. Die betriebliche

1) Vgl.: E. Bach: a. a. O., S. 192

2) Vgl.: R. Hauck: a. a. O., S. 19

3) Vgl.: H. Lelonek: Die Aufwendungen für den arbeitenden Menschen, a. a. O., S. 177

Vgl.: K.-F. Diedrich: Entwicklung und Stand der sozialen Betriebsgestaltung (7. Beiheft zu "Mensch und Arbeit"), München/Düsseldorf 1951, S. 15

4) Vgl.: E. Bach: a. a. O., S. 192

Sozialgestaltung - und mithin auch die materielle betriebliche Sozialgestaltung - ist nur im Rahmen der staatlichen Sozialpolitik sinnvoll, nur gemeinsam mit ihr denkbar¹⁾.

Damit wird die Lösung der Probleme im Rahmen der betrieblichen Sozialgestaltung für die Lösung des sozialen Problems in der ganzen Gesellschaft mit entscheidend. Aus diesem Grunde sollten der Staat, die Unternehmer und die Arbeitnehmer (Gewerkschaften), trotz aller Interessengegensätze im einzelnen, versuchen, das Gemeinsame in der Entwicklung zu sehen und zu verwirklichen.

1) Vgl.: H. Bachmann: Staatliche oder betriebliche Sozialpolitik?, in: Mensch und Arbeit, 1. Jg., Heft 3, 1949, S. 50

Vgl.: K. Osterkamp: Probleme der betrieblichen Sozialpolitik, a. a. O., S. 14

Vgl.: W. Laudien: a. a. O., S. 25

Vgl.: R. Schwenger: Die betriebliche Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau, a. a. O., S. 8

Vgl.: E. A. Kortmann: a. a. O., S. 26 f.

ANHANG

Erläuterungen und Anmerkungen zu den einzelnen Leistungsarten im Gliederungsschema der Arbeit

I. Zu bestimmten Anlässen gewährte Leistungen zur freien Verfügung des arbeitenden Menschen

a) Weihnachtsgratifikation

b) Jubiläumsgelder

c) Sonstige Zuwendungen bei besonderen Anlässen.

Diese Leistungen haben nicht den Charakter eines Geschenkes. Sie sollen den Dank und die Anerkennung des Unternehmers für die Arbeitsleistung des Einzelnen zum Ausdruck bringen und darüber hinaus die höhere finanzielle Belastung des Arbeitnehmers zu bestimmten Festen mildern.

Die Weihnachtsgratifikation, deren Vergabe heute fast überall zu einer unpersönlichen Handlung wie jede Lohn- oder Gehaltszahlung geworden ist, verwandelt sich nach mehrjähriger vorbehaltloser Gewährung in eine Leistung, auf die ein einklagbarer Rechtsanspruch besteht. Ihre Grenze zur Erfolgsbeteiligung ist flüssig.

d) Periodische Erfolgsbeteiligung

Hierunter versteht man die Beteiligung einzelner (partielle Erfolgsbeteiligung) oder sämtlicher (generelle Erfolgsbeteiligung) Betriebsangehöriger am Erfolg eines Unternehmens. Bei der in der Praxis oftmals unter dem Sammelbegriff "Gewinnbeteiligung" diskutierten Erfolgsbeteiligung unterscheidet man zwischen: Ertrags-, Gewinn- und Leistungsbeteiligung, je nachdem, ob die Beteiligung vom Nettoertrag, dem in der Handels- oder Steuerbilanz ausgewiesenen Gewinn oder der erzielten Arbeitsleistung ausgeht (1).

Sie wird vornehmlich als ein geeignetes Mittel angesehen, die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern neu zu ordnen und die sozialen Spannungen im Betrieb zu überbrücken. Darüber hinaus dient sie dazu, die Arbeitsfreude und Arbeitsintensität der Arbeitnehmer zu erhöhen und Fachkräfte heranzuziehen (2).

1) Vgl.: G. Fischer: Partnerschaft im Betrieb, Heidelberg 1955, S. 92 ff.

2) Vgl.: R. Henzler: Artikel: "Gewinnbeteiligung", in: Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, Bd. 2, 3. Auflage, Stuttgart 1957/58, Sp. 2337

II. Leistungen zur Altersversorgung und -vorsorge

a) Betriebliche Ruheldzusage

Das Unternehmen zahlt den ausgeschiedenen Belegschaftsmitgliedern entweder formlos oder auf der Grundlage individueller Pensions- oder allgemeiner Gruppenversicherungsverträge (Betriebsvereinbarungen) eine laufende Rente.

Die Finanzierung - die Mittel werden ausschließlich vom Arbeitgeber aufgebracht - erfolgt entweder aus dem laufenden Gewinn (deckungsloses Zahlungsverfahren) oder zu Lasten vorher geleisteter Rückstellungen.

Bei der Finanzierung aus laufenden Gewinnen verzichtet der Unternehmer auf die steuerlichen Vorteile, die er bei der Bildung von Rückstellungen genießt, sowie auf die Möglichkeit, die für diesen Zweck zurückgestellten Mittel als Finanzierungsquelle für das Unternehmen zu nutzen.

Bei der Finanzierung aus Pensionsrückstellungen werden das Kapitaldeckungs- und das Anwartschaftsdeckungsverfahren unterschieden, je nachdem, ob der Barwert der gesamten zukünftigen Rente auf einmal zurückgestellt oder ob der Aufwand auf die gesamte Dienstzeit des Versorgungsberechtigten verteilt wird.

b) Zuführungen zu betrieblichen Unterstützungskassen

Die Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die grundsätzlich keinen Rechtsanspruch auf ihre Versorgungsleistungen gewährt und daher nicht für deren vollständige versicherungsmathematisch berechnete Deckung zu sorgen hat. Ihre Finanzierung darf nur durch das Unternehmen erfolgen; eine Beteiligung der Arbeitnehmer ist nicht möglich. Das Vermögen kann der Unternehmung zur Finanzierung als verzinsliches Darlehen überlassen werden.

Die Unterstützungskasse hat den Vorteil, daß sie sehr anpassungsfähig an die wirtschaftliche Lage des Unternehmens ist, da das Unternehmen nicht verpflichtet ist, Leistungen in einer bestimmten Höhe vorzunehmen.

Ein Nachteil besteht in der steuerlichen Höchstgrenze der Zuwendungen (1), durch die der "Aufwand nicht in der Periode, die ihn verursacht, voll erfolgt, sondern auch die Periode belastet wird, in der der Versorgungsfall wirksam geworden ist" (2).

1) Geregelt im Zuwendungsgesetz vom 26.3.1952, BGBl I, S. 206

2) G. Merle: a. a. O., S. 56

c) Zuführungen zu betrieblichen Pensionskassen

Die Pensionskasse ist eine rechtlich selbständige, in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft oder eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit betriebene (1), von der Vertretung der Versicherten mitverwaltete Versorgungseinrichtung, die einen Rechtsanspruch auf ihre Versorgungsleistungen gewährt, der durch versicherungstechnisch berechnete Rücklagen und die staatliche Versicherungsaufsicht gesichert ist.

Die Finanzierung erfolgt im allgemeinen durch das Unternehmen; eine Beteiligung der Arbeitnehmer ist jedoch möglich. Der Vorteil einer Pensionskasse liegt darin, daß das Unternehmen nach Aufwendung der Mittel seine Verpflichtungen erfüllt hat und kein weiteres Risiko trägt. Der Nachteil besteht in den strengen Vorschriften der Versicherungsbehörde, wodurch das Vermögen dem Unternehmen nur beschränkt als Finanzierungsquelle dienen kann.

d) Abschluß von Versicherungsverträgen

Will ein Unternehmen einzelne, mehrere oder alle Belegschaftsmitglieder dergestalt für das Alter versorgen, daß es selbst möglichst wenig Verwaltungsaufwand und Risiko zu tragen hat, andererseits den Begünstigten einen Rechtsanspruch auf die Leistung einräumen will, dann schließt es entsprechende Versicherungsverträge mit einem Versicherungsunternehmen ab.

Dies geschieht entweder in der Form der Direktversicherung, die den Belegschaftsmitgliedern einen unmittelbaren Rechtsanspruch gegen die Versicherungsgesellschaft gewährt oder in der Form der Rückversicherung. Hierbei haben die Belegschaftsmitglieder einen unmittelbaren Anspruch nur gegen das Unternehmen. Dieses ist aber zum Zweck der unbedingten Erfüllung seiner Verpflichtungen bei der Versicherungsgesellschaft rückversichert.

e) Höherversicherung in der Sozialversicherung

Der Arbeitgeber führt Beiträge für eine höhere Einkommensklasse an die Rentenversicherung ab, als es dem Einkommen des Arbeitnehmers normalerweise entspräche.

Diese Form der betrieblichen Altersversorgung hat den Vorteil, daß das Unternehmen weitgehende Freiheit in der Höhe und Zahl der Beiträge hat, da der Gesetzgeber keine bestimmte Dauer und Höhe bei der Höherversicherung verlangt.

Eine Verwendung der erbrachten Mittel zur Finanzierung und Kapitalanlage ist hier - wie auch beim Abschluß von Versicherungsverträgen mit privaten Versicherungsgesellschaften - nicht möglich

1) Nach § 7 VAG

III. Maßnahmen zur Gesunderhaltung des arbeitenden Menschen

A. Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen

- a) Außertariflicher Urlaub für Erholung und/oder Urlaubsgeld
- b) Finanzierung von, oder Zuschüsse zu Kuraufenthalten

Die vorstehenden Maßnahmen werden zur Vorbeugung, zur Wiederherstellung der Arbeitskraft oder zur Förderung des sogenannten selbständigen Urlaubs eingesetzt.

Das Urlaubsgeld, das je nach Alter, Familienstand und Dauer der Betriebszugehörigkeit in unterschiedlicher Höhe gewährt wird, ist in jüngster Zeit in den Vordergrund tarifpolitischer Auseinandersetzungen gerückt, da die Gewerkschaften die Tarifierung dieser Leistung, die bereits in einigen Tarifverträgen verankert wurde, überall durchsetzen wollen. Hiermit würde das Urlaubsgeld aus dem Kreis der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen ausscheiden.

B. Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden

- a) Gesundheitsdienst

Unter den Maßnahmen zur Gesunderhaltung des arbeitenden Menschen, einem Gebiet, auf dem sich die Interessen des Unternehmers und der Belegschaft besonders deutlich treffen, da die Arbeitnehmer ein begreifliches Interesse an der Erhaltung ihrer Gesundheit und Arbeitsfähigkeit haben und für den Betrieb eine gesunde Belegschaft eine wesentliche Voraussetzung für einen möglichst ungestörten Produktionsablauf und eine gute Leistung ist, nimmt der Gesundheitsdienst eine führende Stellung ein.

Die Aufgaben des Werksarztes sind vornehmlich:

Vorbeugende Gesundheitsfürsorge, Überwachung des Gesundheitszustandes der Belegschaftsmitglieder, kurzfristige Behandlungen und erste Hilfe.

Im Mittelbetrieb begnügt man sich oft mit der Errichtung von Sanitätsstuben und Hausapotheken, wobei dann häufig Verträge mit ortsansässigen Ärzten abgeschlossen werden, die die Belegschaftsmitglieder entsprechend beraten und betreuen. Zu den betriebseigenen Leistungen gehören in diesem Falle die Vertragszahlungen für den betreffenden Arzt und die Beträge für die Instandhaltung und Ausgestaltung der Sanitätsstuben und Hausapotheken.

b) Maßnahmen zum Schutz vor Unfällen

Die gesetzlichen Bestimmungen¹⁾ verpflichten die Unternehmer nur so allgemein, daß ein wirksamer Unfallschutz weitgehend der betrieblichen Organisation überlassen ist. Die Aufgabe sollte einem Sicherheitsbeauftragten übertragen werden. Zu den Maßnahmen zählen alle technischen, organisatorischen und psychologischen Maßnahmen und Einrichtungen, wie etwa Arbeitskleidung, Arbeitsgeräte oder -vorrichtungen, Warnplakate und die Unter-
richtung über Unfallgefahren und deren Beseitigung.

c) Erholungsheime und andere Erholungseinrichtungen

Auf diesem Gebiet sind folgende Formen gefunden worden:
Die Unternehmen errichten eigene Ferienheime (2). Die betriebs-eigene Leistung ergibt sich aus allen nicht aktivierten Aufwen-dungen, einschließlich Steuern, kalkulatorischen Abschreibungen und Zinsen.

Mehrere Unternehmen errichten oder mieten gemeinsam ein Er-
holungsheim.

Das Unternehmen schließt mit dem Besitzer eines Ferienheimes oder einer Pension einen Vertrag ab, aufgrund dessen dem Un-
ternehmen eine bestimmte Anzahl von Betten zu festen Preisen während der Urlaubszeit zur Verfügung gestellt werden. Die Pensionskosten für die Betriebsangehörigen trägt das Unterneh-
men ganz oder teilweise.

d) Betriebsfürsorge

Die Betriebsfürsorge, die heute mehr denn je zu den Maßnahmen zur Gesunderhaltung des arbeitenden Menschen zu zählen ist, wird hauptsächlich von Werksfürsorgerinnen oder Sozialberaterin-nen durchgeführt, die dem Leiter des Personal- und Sozialwesens unmittelbar unterstellt und verantwortlich sein sollten.

Ihre Aufgabengebiete sind die soziale Betreuung der Belegschaft (z. B. Krankenbesuche), die Betreuung der betrieblichen Sozial-einrichtungen, die Überwachung der hygienischen Einrichtungen sowie die Zusammenarbeit mit den betrieblichen Führungskräf-
ten bezüglich Beratung und Lösung arbeitstechnischer und mensch-
licher Probleme.

1) § 120a und c der Reichsgewerbeordnung

§§ 848 und 913 der Reichsversicherungsordnung (für Berufskrank-
heiten); § 547 RVO und zahlreiche Bundesratsanordnungen

2) Bei der Verwaltung hat der Betriebsrat gemäß § 56, Absatz 1e,
Betriebsverfassungsgesetz ein Mitbestimmungsrecht.

IV. Leistungen zur Bereitstellung und Schaffung von Wohnraum

A. Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen

a) Werkseigener Wohnungsbau

Die werkseigenen Wohnungen befinden sich im Eigentum der Unternehmung und werden an die Arbeitnehmer gemäß eines bestehenden Dienstverhältnisses als Werkmietwohnungen vermietet. Neben dem Arbeitsverhältnis, aber getrennt davon, besteht ein Mietvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. (Die Form der Werkswohnung im engeren Sinne, bei der die Überlassung der Wohnung einen Teil des Arbeitsentgeltes (Naturallohn) darstellt, ist weitgehend verschwunden.)

Werden die Werkmietwohnungen den einzelnen Belegschaftsmitgliedern unter dem Preis der Kostenmiete abgegeben, was als Regelfall angesehen werden kann, dann besteht die betriebseigene Leistung aus allen nicht aktivierten Aufwendungen, einschließlich kalkulatorischer Abschreibungen, Steuern und Zinsen, abzüglich der vereinnahmten Mieten.

Der Bau von Werkswohnungen wird da bevorzugt, wo es gilt, Personen, die auch außerhalb der Arbeitszeit erreicht werden sollen (Hausmeister, Feuerwehrleute usw.) in Werksnähe unterzubringen. Die mit der Errichtung von Werkswohnungen verbundene Koppelung von Arbeits- und Mietvertrag hat jedoch zu einer Abneigung gegen diese Wohnungsart geführt.

b) Werksgeförderter Wohnungsbau

Bei dieser Form der betrieblichen Wohnungshilfe sind Unternehmung und Eigentümer des Baugrundstückes zwei getrennte Rechtspersönlichkeiten.

Eine Wohnung ist werksgefördert, wenn sich der Arbeitgeber auf irgend eine Weise an ihrer Errichtung beteiligt und diese Förderung ausschließlich oder überwiegend Werksangehörigen zugute kommt (1).

Die Unterstützung des Werkes erstreckt sich nur auf einen Teilbetrag der Baukosten.

Zu den Unterstützungen zählen:

Die Zurverfügungstellung von Baumaterialien, die kostenlose Benutzung maschineller Einrichtungen und Hilfsmittel, die Über-

1) Vgl.: A. Weiß: Aus der Praxis der sozialen Betriebsgestaltung - Aufsätze, Auszüge und Beiträge -, München/Düsseldorf 1950, S. 59

nahme von Bürgschaften und nachstelligen Hypotheken zu niedrigem Zinsfuß, die Gewährung von verlorenen oder tilgbaren Baukostenzuschüssen für Wohnungsbau und Inneneinrichtung und vor allem die Gewährung von zinsfreien oder niedrig verzinslichen Baudarlehen. Als betriebseigene Leistung ist hierbei der Zinsverlust einzusetzen.

c) Mietbeihilfen

Hierunter werden Beihilfen verstanden, die von den Unternehmen "à fonds perdu" gezahlt werden, um einigen Arbeitnehmern, die weder in einem werkseigenen noch in einem werksgeförderten Heim wohnen, die laufende Aufbringung der Wohnungsmieten zu erleichtern.

Der Vorzug der Mietbeihilfen besteht darin, daß sie individuell den Verhältnissen des Einzelfalles angepaßt werden können. Der Nachteil besteht darin, daß ihnen etwas der Geruch der Fürsorge anhaftet.

d) Übernahme der Umzugskosten

Das Unternehmen trägt die (oder einen Teil der) Kosten, die der von einer Speditionsfirma durchgeführte Umzug eines Mitarbeiters verursacht.

Bei geringen Entfernungen und Umzügen innerhalb des Wohnortes kann das Unternehmen eigene Fahrzeuge und eigenes Personal kostenlos zur Verfügung stellen. In diesem Falle besteht die betriebseigene Leistung in den Löhnen und Sozialabgaben der Mitarbeiter sowie den Betriebs- und Unterhaltungskosten der Fahrzeuge für die Dauer des Umzuges.

B. Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden

Wohnheime (Lehrlings- oder Ledigenheime)

Das Unternehmen errichtet solche Heime, um den jungen oder alleinstehenden Mitarbeitern Unterkunft, Verpflegung und oftmals auch die Möglichkeit zur Zerstreuung und Entspannung (Einrichtung von Lesezimmern oder Sportstätten) geben zu können. Die betriebseigene Leistung ergibt sich aus allen nicht aktivierten Aufwendungen, einschließlich kalkulatorischer Abschreibungen, Steuern und Zinsen, abzüglich der Mieteinnahmen.

V. LEISTUNGEN ZUR UNTERSTÜTZUNG DER PENDLER (VERKEHRS- LEISTUNGEN)

A. Leistungsarten, die dem einzelnen Betriebsangehörigen direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen

Fahrgeldrückerstattung oder Fahrgeldzuschüsse

Die teilweise oder völlige Erstattung des Fahrgeldes durch das Unternehmen bildet einen indirekten Beitrag zur Lösung der Wohnungsfrage, da diese betriebseigene Leistung für den arbeitenden Menschen sozusagen die Brücke zwischen Wohnung und Betrieb darstellt.

B. Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden

Betriebseigener Bus

Setzt das Unternehmen eigene Busse zur Beförderung der Arbeitnehmer von oder zur Arbeitsstätte ein, dann ergibt sich, wenn das Unternehmen auf eine Beteiligung der Arbeitnehmer verzichtet, die betriebseigene Leistung aus allen nicht aktivierten Aufwendungen, einschließlich kalkulatorischer Abschreibungen, Steuern und Zinsen. Müssen die Arbeitnehmer einen Teil der Fahrtkosten selbst tragen, dann verringert sich der Aufwand um diesen Betrag.

VI. LEISTUNGEN ZUR VERSORGUNG UND UNTERSTÜTZUNG IN NOT- FÄLLEN (UNTERSTÜTZUNGS- UND VERSORGUNGSLEISTUNGEN)

A. Leistungsarten, die dem einzelnen Betriebsangehörigen direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen

a) Firmendarlehen (ohne Wohnungsbaudarlehen)

b) Finanzbeihilfen

Schicksalsschläge im Kreise der Familie, aber auch unüberlegt eingegangene Verpflichtungen, bringen es möglicherweise mit sich, daß der Lohn und die Ersparnisse des Einzelnen nicht mehr ausreichen, um die entstandenen Unkosten zu decken. Im Falle einer unverschuldeten Notlage sollte es für den Unternehmer eine Selbstverständlichkeit sein, einem Mitarbeiter zu helfen; bei verschuldeten Notlage müssen die Verhältnisse besonders geprüft werden.

In der Praxis wird es sich hierbei um Geldzuwendungen handeln, die in der Form von nicht rückzahlbaren Zuschüssen oder in der Form des zinslosen oder niedrig verzinslichen Kredits gewährt werden (1).

1) Heute wird es sich vor allem um die Notwendigkeit eines Überbrückungskredites handeln, mit dem die teilweise ausgesprochen langsame Arbeit von Sozialbehörden kompensiert wird.

Die betriebseigene Leistung für den arbeitenden Menschen ergibt sich im zweiten Fall aus der Höhe des Zinsausfalles oder der Zinseinbuße. Finanzielle Hilfen, die zu den ältesten betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen gehören, berücksichtigen mehr als alle anderen Leistungsarten menschliche Gesichtspunkte.

c) Verpflegungszuschüsse

In den Fällen, in denen ein gemeinschaftliches Mittagessen im Betrieb aufgrund der geringen Beschäftigtenzahl nicht in Betracht kommt, kann das Unternehmen denjenigen Mitarbeitern, die nicht zu Hause essen können, einen Geldbetrag gewähren, der es diesen ermöglicht, in einer Gaststätte ein preiswertes Mittagessen einzunehmen.

Weiterhin kann das Unternehmen mit einer oder mehreren Gaststätten eine Absprache dahingehend treffen, daß die betroffenen Betriebsangehörigen dort gegen Zuschüsse des Unternehmens (an die Gaststätte) ein verbilligtes Mittagessen erhalten.

d) Wirtschaftsbeihilfen

Die Wirtschaftsbeihilfen der Unternehmen erleichtern den Bezug von Lebensmitteln, Heizmaterialien usw. Zusätzlich zu den Geldbeträgen erleichtert das Unternehmen den Bezug der Waren oftmals noch dadurch, daß der hierzu benötigte Geldbetrag durch das Unternehmen vorgestreckt wird; die verausgabte Summe kann dann ratenweise (ohne Aufschlag) durch Lohn- und Gehaltsabzüge abgezahlt werden.

e) Überlassung von Gartenland

Diese relativ selten gewährte Leistungsart ermöglicht es dem Arbeitnehmer, aus einem ihm vom Unternehmen kostenlos zur Verfügung gestellten Areal Nutzen zu ziehen. Die betriebseigene Leistung für den arbeitenden Menschen besteht in der Übernahme der nicht aktivierten Aufwendungen (z. B. Grundsteuer) durch das Unternehmen.

B. Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden

a) Kantine, Werksküche

Die Aufgabe der Kantine mit Küche liegt darin, den Arbeitnehmern - besonders denjenigen, die weite Anfahrtswege vom Wohnsitz zur Arbeitsstätte haben - die Möglichkeit zu geben, während der - oftmals sehr kurzen - Mittagspause eine warme Mahlzeit einzunehmen.

Das Mittagessen kann von der Werksküche verbilligt geliefert werden, wenn das Unternehmen hierzu einen Zuschuß leistet. Im allgemeinen werden von den Unternehmen die Verwaltungskosten einschließlich der Einrichtung und Instandhaltung der Küche und des Speisesaales sowie die Personalkosten übernommen, während der von den Arbeitnehmern zu entrichtende Preis die Materialkosten deckt.

Die Werksküchen können durch das Unternehmen selbst geführt oder einem Pächter übergeben werden.

Der Betriebsrat hat bei der Festsetzung der von den Betriebsangehörigen in der Werkskantine geforderten Preise für Speisen und Getränke ein Mitbestimmungsrecht, nicht jedoch über die Fragen, welche Zuschüsse vom Arbeitgeber für die Werkskantine zur Verfügung gestellt werden (1).

b) Getränke- und Warenverkäufe (auch Automaten)

Das Unternehmen ermöglicht es den Belegschaftsmitgliedern, während der Arbeitszeit Getränke oder andere Waren (z. B. Süßigkeiten) zu kaufen. Der Verwaltungsaufwand und die Lohnkosten für den Verkäufer werden vom Unternehmen getragen.

c) Gemeinschaftsräume

Damit sich die Arbeitnehmer in den Arbeitspausen nicht auf Werkbänke, Gerüstbohlen oder gar auf den Fußboden setzen müssen, sollte - und hierbei handelt es sich um eine Mindestforderung - soweit es irgend möglich ist, dafür gesorgt werden, daß für die Arbeitspausen ein Aufenthaltsraum zur Verfügung steht. Die betriebseigene Leistung für den arbeitenden Menschen umfaßt alle nicht aktivierten Aufwendungen.

VII. Maßnahmen zur kulturellen Förderung

A. Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen

Theaterabonnement

Das Unternehmen stellt den interessierten Arbeitnehmern freie oder verbilligte Platzkarten für Theater, Konzerte oder andere kulturelle Veranstaltungen zur Verfügung.

Diese Bargeldzuwendung, die ohne zweckgebundene Nebenabsichten gewährt wird, leistet besonders in ländlichen Gegenden oder Klein-

1) Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes, Az.: 1 ABR 13/62 und 9/63

städten, die selbst kein Theater besitzen, einen erheblichen Beitrag zu einer sinnvollen Entspannung.

B. Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden

a) Betriebsausflüge; Betriebsfeste

Diese offiziellen Veranstaltungen, die sich nach wie vor großer Beliebtheit erfreuen, sind nicht Ausdruck besonderer gegenseitiger Verbundenheit, sondern vom Betrieb formell organisierte Veranstaltungen, deren wesentlicher Zweck in der Förderung der Betriebsgemeinschaft besteht.

Die betriebseigene Leistung für den arbeitenden Menschen errechnet sich, da diese Veranstaltungen in der Regel an arbeitsfreien Tagen stattfinden und daher kein Produktionsausfall in Rechnung gestellt werden muß, aus den Aufwendungen wie beispielsweise Fahrt und Verpflegungskosten usw.

b) Betriebsbücherei

Mit dieser Einrichtung übernimmt das Unternehmen eine erzieherische Aufgabe und regt gleichzeitig zu einer sinnvollen Freizeitgestaltung an. Daneben leistet die Betriebsbücherei in der Form der Fachbücherei einen Beitrag zur Weiterbildung der Arbeitnehmer.

Die betriebseigene Leistung für den arbeitenden Menschen besteht in den Aufwendungen für die Bücherbeschaffung und in den allgemeinen Verwaltungskosten (z. B. Bibliotheksdienst).

VIII. Beiträge zur beruflichen Fortbildung und Information der Arbeitnehmer

A. Leistungsarten, die dem einzelnen Belegschaftsmitglied direkt und in der dafür angesetzten Höhe zufließen

a) Überbetriebliche Veranstaltungen

Unternehmen, die aufgrund ihrer Größe nicht in der Lage sind, die Fortbildung in eigener Regie durchzuführen, unterstützen die fachliche Weiterbildung der Erwachsenen, die diesen bessere Aufstiegsmöglichkeiten bietet, durch die (ganze oder teilweise) Übernahme der Lehrgangs- bzw. Kursgebühren, der Beschaffungskosten für Lehrmittel und eventuell der Fahrtkosten.

b) Studienbeihilfen

Begabten Mitarbeitern oder Studierenden, die sich verpflichten, einige Jahre hindurch ihre Arbeitskraft dem Unternehmen zur Verfügung zu stellen, zahlt das Unternehmen entweder das gesamte Studium, oder es übernimmt einen Teil der Kosten (z. B. Studiengebühren).

Die Maßnahmen dienen dazu, dem Unternehmen Führungskräfte zu sichern.

B. Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft (oder einer Gruppe von Arbeitnehmern) gewährt werden

a) Durchführung werkseigener (Fach-) Kurse

b) Veranstaltung von Vorträgen und Vortragsreihen

Um seine Belegschaftsmitglieder mit aktuellen Betriebs- und Wirtschaftsfragen oder Neuerungen auf technischem Gebiet vertraut zu machen, verpflichtet das Unternehmen eigene Fachleute (z. B. Abteilungsleiter, Ingenieure usw.) oder Fachkräfte von auswärts (z. B. Fachschullehrer) zur Durchführung freiwilliger (Fach-) Kurse oder Veranstaltung von Vorträgen bzw. Vortragsreihen. Das Unternehmen bezahlt dem Vortragenden das Honorar und die sonstigen Auslagen und übernimmt die Aufwendungen, die aus der Zurverfügungstellung der Lehrmittel und/oder der Räume entstehen.

c) Herausgabe einer Werkszeitschrift

Die Werkszeitschrift ist eine periodisch erscheinende, den Belegschaftsmitgliedern in der Regel kostenlos und unaufgefordert zugesandte Zeitschrift, die von der Werksleitung herausgegeben wird. Ihre Aufgabe besteht darin, eine streng neutrale Information über das Geschehen im Werk und über die Aufgaben und Ziele der Werksleitung zu geben, sowie die Wahl der Mittel und Wege, die zur Erreichung der Ziele oder Bewältigung der Aufgaben eingeschlagen wurden, begründen zu helfen. Die Werkszeitschrift dient somit der gegenseitigen Verständigung.

Roland Schiele
Dipl. rer. pol.
FREIBURG/Brs.
Schlierbergstr. 43

Freiburg 1964
Kontr. Nr.

Fragebogen

Dieser Fragebogen dient der Erfassung der zusätzlichen (freiwilligen) Sozialleistungen in ausgewählten Mittelbetrieben des Industrie- und Handelskammerbezirktes Mittelhessen (Land)

Die Zahlen werden als Grundlage für eine Dissertation benötigt. Eine Veröffentlichung der Einzelergebnisse unter dem Firmennamen unterbleibt. Die einzelnen Firmenergebnisse gehen in den Branchendurchschnitten unter.

Die Angaben werden ausschließlich für diese wissenschaftliche Arbeit ausgewertet, sie sind gegenüber jeder mißbräuchlichen Verwendung geschützt.

I. ANGABEN ZUR BELEGCHAFTSSTRUKTUR

1) Wie hoch war der Anteil der Arbeitnehmer an den einzelnen Altersstufen in den Jahren 1954, 1957, 1960 und 1963?

	1954	1957	1960	1963

[nach Jahren]	Angestellte		Arbeiter		Angestellte		Arbeiter		Angestellte		Arbeiter	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
von 18 bis unter 40												
40 - 65												
über 65												
Insgesamt												

Tabelle 1

2) Wieviele Beschäftigte - in Prozent der Gesamtzahl der Beschäftigten - hatten schätzungsweise einen Arbeitsweg von 10 km und mehr?

Prozentualer Anteil der Pendler an der Gesamtbelegschaft [in %]		
1954	1957	1960
		1963

Tabelle 2

II. ANGABEN ZUR LOHNSUMME UND DEN GESETZLICHEN SOZIALABGABEN (Arbeitgeberanteil)

1) Wie hoch waren die effektive Brutto-Lohn- und Gehaltssumme (laut Meldung an die Berufsgenossenschaft [in DM]) und die tarifliche Brutto-Lohn- und Gehaltssumme (Geschäft [in Prozent der effektiven Brutto-Lohn- und Gehaltssumme])?

Effektive Brutto-Lohn- und Gehaltssumme [in DM]	1954	1957	1960	1963
Geschätzte tarifliche Brutto-Lohn- und Gehaltssumme [in % der effektiven Brutto-Lohn- und Gehaltssumme]				

Tabelle 3

2) Wie hoch waren die gesetzlichen Sozialabgaben (nur Arbeitgeberanteil)?

Gesetzliche Sozialabgaben (Arbeitgeberanteil) [in DM]	1954	1957	1960	1963

Tabelle 4

Tabelle 1

Die vorhandenen und ausgewählten Mittelbetriebe
in den bedeutendsten Industriezweigen und im Handel
im Industrie- und Handelskammerbezirk Mittelbaden

im Jahre 1963

Wirtschaftszweige	Zahl der Mittelbetriebe	
	insgesamt	davon ausgewählt
Maschinen-u.Stahlbau	29	5
Textilindustrie	22	5
Papier-u.Kartonagen- industrie	17	3
Graphisches Gewerbe	16	3
Apparatebau	15	3
Holz-Säge-Industrie	15	4
Untersuchte Industrie- zweige	114	23
Handel	5	2
Untersuchte Wirtschafts- zweige	119	25

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle 4

Der Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in Mittelbetrieben ausgewählter Wirtschaftszweige im Jahre 1963

(in DM pro Kopf der Arbeitnehmer und in v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme; geordnet nach den Pro-Kopf-Beträgen)

Wirtschaftszweige	Der Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen	
	pro Kopf der Arbeitnehmer (in DM)	in v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn-u. Gehaltssumme
Handel	556	9,1
Maschinen-u. Stahlbau	522	7,2
Apparatebau	512	8,2
Textilindustrie	471	6,9
Holz-Säge-Industrie	428	6,3
Papier-u.Kartonagenindustrie	368	5,8
Graphisches Gewerbe	217	3,1

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle 5

Der Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb nach Standortgrößenklassen im Jahre 1963

(in DM pro Kopf der Arbeitnehmer und in v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme)

Gemeinden mit ... Einwohnern	Der Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen	
	pro Kopf der Arbeitnehmer (in DM)	in v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn-u. Gehaltssumme
unter 5.000	520	8,0
5.000 - 14.999	435	6,2
15.000 - 29.999	294	4,5

Quelle: Eigene Erhebung

Die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen nach ihrer Häufigkeit in allen erfaßten Mittelbetrieben des Industrie- und Handelskammerbezirkes Mittelbaden im Jahre 1963

Ziele und Leistungsarten		Von 25 Mittelbetrieben gewähren ... Leistungen vorstehender Art absolut relativ (%)	
I.	Leistungen zur freien Verfügung der Arbeitnehmer	25	100
A.	Leist., die d. Einzeln. dir. zufließen	(25)	(100)
	a) Weihnachtsgratifikation	25	100
	b) Jubiläumsgelder	15	60
	c) Sonst.-Zuwend. bei besond. Anlässen	20	80
	d) Erfolgsbeteiligung	2	8
B.	Leist. z. allg. Nutz. d. ges. Belegschaft	(-) (-)	(-)
II.	Altersversorgung u. -vorsorge	17	68
A.	Leist., die d. Einzeln. dir. zufließen	(17)	(68)
	a) Betriebl. Ruhgeldzusage	9	36
	b) Betriebl. Unterstützungskasse	8	32
	c) Betriebl. Pensionskasse	5	20
	d) Versicherungsverträge	4	16
	e) Höhervers. i. d. Sozialversich.	-	-
B.	Leist. z. allg. Nutz. d. ges. Belegschaft	(-) (-)	(-)
III.	Gesundheitswesen	16	64
A.	Leist., die d. Einzeln. dir. zufließen	(6)	(24)
	a) Außertarifl. Urlaub/Urlaubsgeld	5	20
	b) Zuschüsse zu Kuren	1	4
B.	Leist. z. allg. Nutz. d. ges. Belegschaft	(14)	(56)
	a) Gesundheitsdienst	11	44
	davon: Werkarzt	2	8
	b) Unfallschutz	8	32
	c) Erholungseinrichtungen	1	4
	d) Betriebsfürsorge	-	-
IV.	Wohnungswesen	13	52
A.	Leist., die d. Einzeln. dir. zufließen	(13)	(52)

B.	Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(-)	(-)	(-)
V.	Verkehrsleistungen	14	56	
A.	Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(14)	(56)	
	Fahrgeldrückerstattung	14	56	
B.	Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(-)	(-)	(-)
	Werkseigener Bus	-	-	-
VI.	Unterstütz.-u.Versorgungsleistungen	20	80	
A.	Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(20)	(80)	
	a) Darlehen (rückzahlbar)	18	72	
	b) Finanzbeihilfen	4	16	
	c) Verpflegungszuschüsse	3	12	
	d) Wirtschaftsbeihilfen	4	16	
	e) Überlassung von Gartenland	1	4	
B.	Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(14)	(56)	
	a) Kantine/Werkküche	2	8	
	b) Getränke-Waren-Verkäufe	7	28	
	c) Gemeinschaftsräume	5	20	
VII.	Kulturelle Förderung	15	60	
A.	Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(-)	(-)	
	Theaterabonnement	-	-	
B.	Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(15)	(60)	
	a) Betriebsausflüge; Betriebsfeste	14	56	
	b) Betriebsbücherei	1	4	
VIII.	Beruf.Fortbildung u. Information	2	8	
A.	Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(2)	(8)	
	a) Überbetriebl.Veranstaltungen	2	8	
	b) Studienbeihilfen	-	-	
B.	Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(-)	(-)	
	a) Werkseigene (Fach-) Kurse	-	-	
	b) Vorträge/Vortragsreihen	-	-	
	c) Werkzeitschrift	-	-	

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle 7

Die Gliederung der betriebseigenen Leistungen für den
 aller untersuchten Mittelbetriebe nach Ziel und Art
 (in DM pro Kopf der Arbeitnehmer, in v.H. der "bereinigten"
 und in v.H. der Summe aller Leistungsarten)

arbeitenden Menschen
 im Jahre 1963
 Brutto-Lohn- und Gehaltssumme

Ziele und Leistungsarten	Der Betrag der Leistungsgruppen				und Leistungsarten			
	Industrie und Handel				Industrieller Sektor			
	pro Kopf der Arbeitn. (in DM)	in v.H. d.ber. B.L.G.S.	in v.H. d.Summe aller Leist.		pro Kopf der Arbeitn. (in DM)	in v.H. d.ber. B.L.G.S.	in v.H. d.Summe aller Leist.	
I. Leistungen zur freien Verfügung der Arbeitnehmer	234	3,6	52		233	3,6	52	
A. Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(234)	(3,6)	(52)		(233)	(3,6)	(52)	
a) Wehnmachtsgratifikation	204	3,1	45		206	3,1	46	
b) Jubiläumsgelder	12	0,2	3		14	0,2	3	
c) Sonst.Zuwend.bei bes.Anlässen	5	0,1	1		4	0,1	1	
d) Erfolgsbeteiligung	13	0,2	3		9	0,2	2	
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(-)	(-)	(-)		(-)	(-)	(-)	
II. Altersversorgung u.-vorsorge	100	1,5	22		100	1,5	23	
A. Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(100)	(1,5)	(22)		(100)	(1,5)	(23)	
a) Betriebl.Ruhegeldzusage	20	0,3	5		20	0,3	5	
b) Betriebl.Ünterstützungskasse	46	0,7	10		44	0,7	10	
c) Betriebl.Pensionskasse	28	0,4	6		29	0,4	6	
d) Versicherungsverträge	6	0,1	1		7	0,1	2	
e) Höhervers.i.d.Sozialversich.	-	-	-		-	-	-	
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(-)	(-)	(-)		(-)	(-)	(-)	
III. Gesundheitswesen	8	0,1	2		8	0,1	2	
A. Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(1)	(0,0)	(0)		(1)	(0,0)	(0)	
a) Außertarifl.Urlaub/Urlaubsgeld	1	0,0	0		0	0,0	0	
b) Zuschüsse zu Kuren	0	0,0	0		1	0,0	0	
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(7)	(0,1)	(2)		(7)	(0,1)	(2)	
a) Gesundheitsdienst	2	0,0	1		2	0,0	1	
davon: Werkssarzt	1	0,0	0		1	0,0	0	
b) Unfallschutz	1	0,0	0		1	0,0	0	
c) Erholungseinrichtungen	3	0,1	1		3	0,1	1	
d) Betriebsfürsorge	-	-	-		-	-	-	
IV. Wohnungswesen	37	0,6	8		39	0,6	9	
A. Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(37)	(0,6)	(8)		(39)	(0,6)	(9)	

B.	Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft Wohnheime	a) Werkzegeforderter Wohnungsbau	3	0,0	0	0,0	0
		b) Mietbeihilfen	2	0,1	1	0,0	1
		c) Übernahme der Umzugskosten	2	0,0	0	0,1	1
		d) Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
V.	Verkehrsleistungen		25	0,4	6	24	0,4
A.	Leist.die d.Einzelndir.zufließen		(25)	(0,4)	(6)	(24)	(0,4)
	Fahrgeldrückerstattung		25	0,4	6	24	0,4
B.	Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft		(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Werkseigener Bus		(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
VI.	Unterstütz.-u.Versorgungsleistungen		31	0,5	7	26	0,4
A.	Leist.die d.Einzelndir.zufließen		(11)	(0,2)	(2)	(5)	(0,1)
	a) Darlehen (rückzahlbar)		1	0,0	0	1	0,0
	b) Finanzbeihilfen		1	0,0	0	1	0,0
	c) Verpflegungszuschüsse		4	0,1	1	2	0,0
	d) Wirtschaftebeihilfen		5	0,1	1	1	0,0
	e) Überlassung von Gartenland		0	0,0	0	0	0,0
B.	Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft		(20)	(0,3)	(5)	(21)	(0,3)
	a) Kantine/Werkküche		19	0,3	5	20	0,3
	b) Getränke-Waren-Verkäufe		0	0,0	0	0	0,0
	c) Gemeinschaftsräume		1	0,0	0	1	0,0
VII.	Kulturelle Förderung		15	0,2	3	15	0,2
A.	Leist.die d.Einzelndir.zufließen		(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	Theaterabonnement		(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
B.	Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft		(15)	(0,2)	(3)	(15)	(0,2)
	a) Betriebsausflüge/ Betriebsfeste		15	0,2	3	15	0,2
	b) Betriebsbücherei		0	0,0	0	0	0,0
VIII.	Beruf.Fortbildung u. Information		0	0,0	0	0	0,0
A.	Leist.die d.Einzelndir.zufließen		(0)	(0,0)	(0)	(0)	(0,0)
	a) Überbetriebl.Verenstaltungen		0	0,0	0	0	0,0
	b) Studienbeihilfen		(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
B.	Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft		(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	a) Werkseigene (Fach-) Kurse		(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	b) Vorträge/Vortragsreihen		(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
	c) Werkseitschrift		(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Summe aller Leistungsarten, die dem Einzelnen direkt zufließen			410	6,2	90	402	6,1
Summe aller Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden			42	0,6	10	43	0,6
Summe aller Leistungsarten			452	6,8	100	445	6,7

Quelle: Eigene Erhebung

Die Gliederung der vorstehenden Leistungen für den arbeitenden Mensch in industriellen Mittelbetrieben unterschiedlicher Beschäftigtenzahl nach Ziel und Art im Jahre 1963

(in 1000 pro Kopf der Arbeitnehmer, in v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme und in v.H. der Summe aller Leistungsarten)

[illegible]

b) Werkseigener Wohnungsbau										c) Mietbeihilfen										d) Mietbeihilfen										e) Mietbeihilfen									
A. Verkehrsleistungen										A. Verkehrsleistungen										A. Verkehrsleistungen										A. Verkehrsleistungen									
V.	Verkehrsleistungen	9	0,1	3	3	9	0,1	3	3	0,1	3	3	9	0,1	3	3	9	0,1	3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			
A.	Leist., die d. Einzelh.dir. zufließen	(9)	(0,1)	(3)	(4)	(2)	(0,0)	(0)	(5)	(0,1)	(3)	(32)	(0,5)	(8)	(26)	(0,4)	(5)																						
B.	Leist. z. allg. Nutz. d. ges. Belegschaft	(9)	(0,1)	(3)	(4)	(2)	(0,0)	(0)	(5)	(0,1)	(3)	(32)	(0,5)	(8)	(26)	(0,4)	(5)																						
VI.	Unterstütz.-u. Versorgungsleistungen	14	0,2	4	4	4	0,1	1	38	0,6	10	25	0,4	5																									
A.	Leist., die d. Einzelh.dir. zufließen	(13)	(0,2)	(4)	(4)	(2)	(0,0)	(0)	(5)	(0,1)	(1)	(4)	(0,1)	(1)	(4)	(0,1)	(1)																						
b)	Darlehen (rückzahlbar)	2	0,0	1	1	1	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0																						
c)	Finanzbeihilfen	1	0,0	0	0	1	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0																						
d)	Verpflegungszuschüsse	4	0,1	1	1	1	0,0	0	4	0,1	1	2	0,0	0	2	0,0	0																						
e)	Überlassung von Gartenland	1	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0																						
B.	Leist. z. allg. Nutz. d. ges. Belegschaft	(1)	(0,0)	(0)	(0)	(2)	(0,0)	(1)	(33)	(0,5)	(8)	(20)	(0,3)	(4)																									
a)	Kantine/Werkküche	1	0,0	0	0	2	0,0	1	33	0,5	8	20	0,3	4																									
b)	Getränke-Marken-Verkäufe	1	0,0	0	0	2	0,0	1	33	0,5	8	20	0,3	4																									
c)	Gemeinschaftsräume	1	0,0	0	0	2	0,0	1	33	0,5	8	20	0,3	4																									
VII.	Kulturelle Förderung	19	0,3	6	6	4	0,1	1	15	0,2	4	16	0,2	3																									
A.	Leist., die d. Einzelh.dir. zufließen	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)																						
B.	Leist. z. allg. Nutz. d. ges. Belegschaft	(19)	(0,3)	(6)	(6)	(4)	(0,1)	(1)	(15)	(0,2)	(4)	(16)	(0,2)	(3)																									
a)	Betriebsunterstütz.; Betriebskassen	19	0,3	6	6	4	0,1	1	15	0,2	4	16	0,2	3																									
b)	Betriebskassen	1	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0																									
VIII.	Berufl. Fortbildung u. Information	1	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0																									
A.	Leist., die d. Einzelh.dir. zufließen	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)																						
a)	Überbetriebl. Veranstaltungen	1	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0																									
b)	Studienbeihilfen	1	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0																									
B.	Leist. z. allg. Nutz. d. ges. Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)																						
a)	Werkseigene (Fach-) Kurse	1	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0																									
b)	Vorträge/Vortragsreihen	1	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0																									
c)	Werkzeitanthrift	1	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0																									
Summe aller Leistungsarten, die dem Einzelnen direkt zufließen		302	4,5	93	93	339	4,8	97	340	5,6	87	499	7,2	91																									
Summe aller Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden		23	0,3	7	7	9	0,1	3	51	0,8	13	50	0,7	9																									
Summe aller Leistungsarten		325	4,8	100	100	348	4,9	100	391	6,4	100	549	7,9	100																									

Quelle: Eigene Erhebung

Die Gliederung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden
unterschiedlicher Beschäftigtenzahl nach Ziel und
(in DM pro Kopf der Arbeitnehmer und der Betroffenen (Arbeitnehmer
Menschen in industriellen Mittelbetrieben
Art im Jahre 1965
in Unternehmen mit Leistungen dieser Art))

Ziele und Leistungsarten	Der Betrag der Leistungsgruppen und Leistungsarten in					
	Industriebetrieben mit ... Beschäftigten					
	50 - 99 in DM pro Kopf der Arbeitn. Betrof.	100 - 199 in DM pro Kopf der Arbeitn.	Kopf Betrof.	200 - 349 in DM pro Kopf der Arbeitn. Betrof.	350 - 549 in DM pro Kopf der Arbeitn. Betrof.	
I. Leistungen zur freien Verfügung der Arbeitnehmer	162	170	225	200	290	290
A. Leist., die d. Einzeln. dir. zufließen	(162)	(170)	(225)	(200)	(290)	(290)
a) Weihnachtsgeld	142	142	122	170	277	277
b) Jubiläumsgeld	14	18	92	3	10	10
c) Sonst. Zuwend. bei besond. Anlässen	6	10	11	3	3	3
d) Erfolgsbeteiligung	-	-	-	24	147	-
B. Leist. z. allg. Nutz. d. ges. Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
II. Altersversorgung u. -vorsorge	109	344	262	99	99	164
A. Leist., die d. Einzeln. dir. zufließen	(109)	(344)	(262)	(99)	(99)	(164)
a) Betriebl. Ruhegeldusage	38	122	137	17	9	31
b) Betriebl. Unterstützungskasse	20	117	125	79	29	29
c) Betriebl. Pensionskasse	-	-	-	-	73	104
d) Versicherungsverträge	51	105	-	3	19	-
e) Höhervers. d. d. Sozialversich.	-	-	-	-	-	-
B. Leist. z. allg. Nutz. d. ges. Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
III. Gesundheitswesen	5	19	3	3	11	36
A. Leist., die d. Einzeln. dir. zufließen	(2)	(6)	(-)	(-)	(1)	(3)
a) Ausertarif. Urlaub/Urlaubsgeld	2	6	-	-	-	-
b) Zuschüsse zu Kuren	-	-	-	-	1	3
B. Leist. z. allg. Nutz. d. ges. Belegschaft	(3)	(13)	(3)	(3)	(11)	(33)
a) Gesundheitsdienst	1	3	3	3	8	2
davon: Werkarzt	-	-	-	-	3	3
b) Unfallschutz	2	10	-	0	1	2
c) Erholungsseinrichtungen	-	-	-	-	9	22
d) Betriebsfürsorge	-	-	-	-	-	-
IV. Wohnungswesen	7	44	137	3	14	79
A. Leist., die d. Einzeln. dir. zufließen	(7)	(44)	(137)	(3)	(14)	(79)

Tabelle 10

Die Gliederung der betriebsbezogenen Leistungen für den arbeitenden Mensch in Mittelbetrieben ausgewählter Wirtschaftszweige und Art im Jahre 1963 und in v.H. der Summe aller Leistungsarten

[illegible]

b) Wertesgeförderter Wohnungsbau

b) Werkgeförderter Wohnungsbau													
c) Mietbeihilfen													
d) Übernahme der Gemeindefürsorge													
e) Wohnkosten													
f) Wohnkosten													
g) Wohnkosten													
h) Wohnkosten													
i) Wohnkosten													
j) Wohnkosten													
k) Wohnkosten													
l) Wohnkosten													
m) Wohnkosten													
n) Wohnkosten													
o) Wohnkosten													
p) Wohnkosten													
q) Wohnkosten													
r) Wohnkosten													
s) Wohnkosten													
t) Wohnkosten													
u) Wohnkosten													
v) Wohnkosten													
w) Wohnkosten													
x) Wohnkosten													
y) Wohnkosten													
z) Wohnkosten													
aa) Wohnkosten													
ab) Wohnkosten													
ac) Wohnkosten													
ad) Wohnkosten													
ae) Wohnkosten													
af) Wohnkosten													
ag) Wohnkosten													
ah) Wohnkosten													
ai) Wohnkosten													
aj) Wohnkosten													
ak) Wohnkosten													
al) Wohnkosten													
am) Wohnkosten													
an) Wohnkosten													
ao) Wohnkosten													
ap) Wohnkosten													
aq) Wohnkosten													
ar) Wohnkosten													
as) Wohnkosten													
at) Wohnkosten													
au) Wohnkosten													
av) Wohnkosten													
aw) Wohnkosten													
ax) Wohnkosten													
ay) Wohnkosten													
az) Wohnkosten													
ba) Wohnkosten													
bb) Wohnkosten													
bc) Wohnkosten													
bd) Wohnkosten													
be) Wohnkosten													
bf) Wohnkosten													
bg) Wohnkosten													
bh) Wohnkosten													
bi) Wohnkosten													
bj) Wohnkosten													
bk) Wohnkosten													
bl) Wohnkosten													
bm) Wohnkosten													
bn) Wohnkosten													
bo) Wohnkosten													
bp) Wohnkosten													
bq) Wohnkosten													
br) Wohnkosten													
bs) Wohnkosten													
bt) Wohnkosten													
bu) Wohnkosten													
bv) Wohnkosten													
bw) Wohnkosten													
bx) Wohnkosten													
by) Wohnkosten													
bz) Wohnkosten													
ca) Wohnkosten													
cb) Wohnkosten													
cc) Wohnkosten													
cd) Wohnkosten													
ce) Wohnkosten													
cf) Wohnkosten													
cg) Wohnkosten													
ch) Wohnkosten													
ci) Wohnkosten													
cj) Wohnkosten													
ck) Wohnkosten													
cl) Wohnkosten													
cm) Wohnkosten													
cn) Wohnkosten													
co) Wohnkosten													
cp) Wohnkosten													
cq) Wohnkosten													
cr) Wohnkosten													
cs) Wohnkosten													
ct) Wohnkosten													
cu) Wohnkosten													
cv) Wohnkosten													
cw) Wohnkosten													
cx) Wohnkosten													
cy) Wohnkosten													
cz) Wohnkosten													
da) Wohnkosten													
db) Wohnkosten													
dc) Wohnkosten													
dd) Wohnkosten													
de) Wohnkosten													
df) Wohnkosten													
dg) Wohnkosten													
dh) Wohnkosten													
di) Wohnkosten													
dj) Wohnkosten													
dk) Wohnkosten													
dl) Wohnkosten													
dm) Wohnkosten													
dn) Wohnkosten													
do) Wohnkosten													
dp) Wohnkosten													
dq) Wohnkosten													
dr) Wohnkosten													
ds) Wohnkosten													
dt) Wohnkosten													
du) Wohnkosten													
dv) Wohnkosten													
dw) Wohnkosten													
dx) Wohnkosten													
dy) Wohnkosten													
dz) Wohnkosten													
ea) Wohnkosten													
eb) Wohnkosten													
ec) Wohnkosten													
ed) Wohnkosten													
ee) Wohnkosten													
ef) Wohnkosten													
eg) Wohnkosten													
eh) Wohnkosten													
ei) Wohnkosten													
ej) Wohnkosten													
ek) Wohnkosten													
el) Wohnkosten													
em) Wohnkosten													
en) Wohnkosten													
eo) Wohnkosten													
ep) Wohnkosten													
eq) Wohnkosten													
er) Wohnkosten													
es) Wohnkosten													
et) Wohnkosten													
eu) Wohnkosten													
ev) Wohnkosten													
ew) Wohnkosten													
ex) Wohnkosten													
ey) Wohnkosten													
ez) Wohnkosten													
fa) Wohnkosten													
fb) Wohnkosten													
fc) Wohnkosten													
fd) Wohnkosten													
fe) Wohnkosten													
ff) Wohnkosten													
fg) Wohnkosten													
fh) Wohnkosten													
fi) Wohnkosten													
fj) Wohnkosten													
fk) Wohnkosten													
fl) Wohnkosten													
fm) Wohnkosten													
fn) Wohnkosten													
fo) Wohnkosten													
fp) Wohnkosten													
fq) Wohnkosten													
fr) Wohnkosten													
fs) Wohnkosten													
ft) Wohnkosten													
fu) Wohnkosten													
fv) Wohnkosten													
fw) Wohnkosten													
fx) Wohnkosten													
fy) Wohnkosten													
fz) Wohnkosten													
ga) Wohnkosten													
gb) Wohnkosten													
gc) Wohnkosten													
gd) Wohnkosten													
ge) Wohnkosten													
gf) Wohnkosten													
gg) Wohnkosten													
gh) Wohnkosten													
gi) Wohnkosten													
gj) Wohnkosten													
gk) Wohnkosten													
gl) Wohnkosten													
gm) Wohnkosten													
gn) Wohnkosten													
go) Wohnkosten													
gp) Wohnkosten													
gq) Wohnkosten													
gr) Wohnkosten													
gs) Wohnkosten													
gt) Wohnkosten													
gu) Wohnkosten													
gv) Wohnkosten													
gw) Wohnkosten													
gx) Wohnkosten													
gy) Wohnkosten													
gz) Wohnkosten													
ha) Wohnkosten													
hb) Wohnkosten													
hc) Wohnkosten													
hd) Wohnkosten													
he) Wohnkosten													
hf) Wohnkosten													
hg) Wohnkosten													
hh) Wohnkosten													
hi) Wohnkosten													
hj) Wohnkosten													
hk) Wohnkosten													
hl) Wohnkosten													
hm) Wohnkosten													
hn) Wohnkosten													
ho) Wohnkosten													
hp) Wohnkosten													
hq) Wohnkosten													
hr) Wohnkosten													
hs) Wohnkosten													
ht) Wohnkosten													
hu) Wohnkosten													
hv) Wohnkosten													
hw) Wohnkosten													
hx) Wohnkosten													
hy) Wohnkosten													
hz) Wohnkosten													
ia) Wohnkosten													
ib) Wohnkosten													
ic) Wohnkosten													
id) Wohnkosten													
ie) Wohnkosten													
if) Wohnkosten													
ig) Wohnkosten													
ih) Wohnkosten													
ii) Wohnkosten													
ij) Wohnkosten													
ik) Wohnkosten													
il) Wohnkosten													
im) Wohnkosten													
in) Wohnkosten													
io) Wohnkosten													
ip) Wohnkosten													
iq) Wohnkosten													
ir) Wohnkosten													
is) Wohnkosten													
it) Wohnkosten													
iu) Wohnkosten													
iv) Wohnkosten													
iw) Wohnkosten													
ix) Wohnkosten													
iy) Wohnkosten													
iz) Wohnkosten													
ja) Wohnkosten													
jb) Wohnkosten													
jc) Wohnkosten													
jd) Wohnkosten													
je) Wohnkosten													
jf) Wohnkosten													
jg) Wohnkosten													
jh) Wohnkosten													
ji) Wohnkosten													
jj) Wohnkosten													
jk) Wohnkosten													
jl) Wohnkosten													
jm) Wohnkosten													
jn) Wohnkosten													
jo) Wohnkosten													
jp) Wohnkosten													
jq) Wohnkosten													
jr) Wohnkosten													
js) Wohnkosten													
jt) Wohnkosten													
ju) Wohnkosten													
jv) Wohnkosten													
jw) Wohnkosten													
jx) Wohnkosten													
jy) Wohnkosten													
jz) Wohnkosten													
ka) Wohnkosten													
kb) Wohnkosten													
kc) Wohnkosten													
kd) Wohnkosten													
ke) Wohnkosten													
kf) Wohnkosten													
kg) Wohnkosten													
kh) Wohnkosten													
ki) Wohnkosten													
kj) Wohnkosten													
kk) Wohnkosten													
kl) Wohnkosten													
km) Wohnkosten													
kn) Wohnkosten													
ko) Wohnkosten													
kp) Wohnkosten													
kq) Wohnkosten													
kr) Wohnkosten													
ks) Wohnkosten													
kt) Wohnkosten													
ku) Wohnkosten													
kv) Wohnkosten													
kw) Wohnkosten													
kx) Wohnkosten													
ky) Wohnkosten													
kz) Wohnkosten													
la) Wohnkosten													
lb) Wohnkosten													
lc) Wohnkosten													
ld) Wohnkosten													
le) Wohnkosten													
lf) Wohnkosten													
lg) Wohnkosten													
lh) Wohnkosten													
li) Wohnkosten													
lj) Wohnkosten													
lk) Wohnkosten													
ll) Wohnkosten													
lm) Wohnkosten													
ln) Wohnkosten													
lo) Wohnkosten													
lp) Wohnkosten													
lq) Wohnkosten													
lr) Wohnkosten													
ls) Wohnkosten													
lt) Wohnkosten													
lu) Wohnkosten													
lv) Wohnkosten													
lw) Wohnkosten													
lx) Wohnkosten													
ly) Wohnkosten													
lz) Wohnkosten													
ma) Wohnkosten													
mb) Wohnkosten													
mc) Wohnkosten													
md) Wohnkosten													
me) Wohnkosten													
mf) Wohnkosten													
mg) Wohnkosten													
mh) Wohnkosten													
mi) Wohnkosten													
mj) Wohnkosten													
mk) Wohnkosten													
ml) Wohnkosten													
mm) Wohnkosten													
mn) Wohnkosten													
mo) Wohnkosten													
mp) Wohnkosten													
mq) Wohnkosten													
mr) Wohnkosten													
ms) Wohnkosten													
mt) Wohnkosten													
mu) Wohnkosten													
mv) Wohnkosten													
mw) Wohnkosten													
mx) Wohnkosten													
my) Wohnkosten													
mz) Wohnkosten													
na) Wohnkosten													
nb) Wohnkosten													
nc) Wohnkosten													
nd) Wohnkosten													
ne) Wohnkosten													
nf) Wohnkosten													
ng) Wohnkosten													
nh) Wohnkosten													
ni) Wohnkosten													
nj) Wohnkosten													
nk) Wohnkosten													
nl) Wohnkosten													
nm) Wohnkosten													
nn) Wohnkosten													
no) Wohnkosten													
np) Wohnkosten													
nq) Wohnkosten													
nr) Wohnkosten													
ns) Wohnkosten													
nt) Wohnkosten													
nu) Wohnkosten													
nv) Wohnkosten													
nw) Wohnkosten													
nx) Wohnkosten													
ny) Wohnkosten													
nz) Wohnkosten													
oa) Wohnkosten													
ob) Wohnkosten													
oc) Wohnkosten													
od) Wohnkosten													
oe) Wohnkosten													
of) Wohnkosten													
og) Wohnkosten													
oh) Wohnkosten													
oi) Wohnkosten													
oj) Wohnkosten													
ok) Wohnkosten													
ol) Wohnkosten													
om) Wohnkosten													
on) Wohnkosten													
oo) Wohnkosten													
op) Wohnkosten													
oq) Wohnkosten													
or) Wohnkosten													
os) Wohnkosten													
ot) Wohnkosten													
ou) Wohnkosten													
ov) Wohnkosten													
ow) Wohnkosten													
ox) Wohnkosten													
oy) Wohnkosten													
oz) Wohnkosten													
pa) Wohnkosten													
pb) Wohnkosten													
pc) Wohnkosten													
pd) Wohnkosten													
pe) Wohnkosten													
pf) Wohnkosten													
pg) Wohnkosten													
ph) Wohnkosten													
pi) Wohnkosten													
pj) Wohnkosten													
pk) Wohnkosten													
pl) Wohnkosten													
pm) Wohnkosten													
pn) Wohnkosten													
po) Wohnkosten													
pp) Wohnkosten													
pq) Wohnkosten													
pr) Wohnkosten													
ps) Wohnkosten													
pt) Wohnkosten													
pu) Wohnkosten													
pv) Wohnkosten													
pw) Wohnkosten													
px) Wohnkosten													
py) Wohnkosten													
pz) Wohnkosten													
qa) Wohnkosten													
qb) Wohnkosten													
qc) Wohnkosten													
qd) Wohnkosten													
qe) Wohnkosten													
qf) Wohnkosten													
qg) Wohnkosten													
qh) Wohnkosten													
qi) Wohnkosten													
qj) Wohnkosten													
qk) Wohnkosten													
ql) Wohnkosten													
qm) Wohnkosten													
qn) Wohnkosten													
qo) Wohnkosten													
qp) Wohnkosten													
qq) Wohnkosten													
qr) Wohnkosten													
qs) Wohnkosten													
qt) Wohnkosten													
qu) Wohnkosten													
qv) Wohnkosten													
qw) Wohnkosten													
qx) Wohnkosten													
qy) Wohnkosten													
qz) Wohnkosten													
ra) Wohnkosten													
rb) Wohnkosten													
rc) Wohnkosten													
rd) Wohnkosten													
re) Wohnkosten													
rf) Wohnkosten													
rg) Wohnkosten													
rh) Wohnkosten													
ri) Wohnkosten													
rj) Wohnkosten													
rk) Wohnkosten													
rl) Wohnkosten													
rm) Wohnkosten													
rn) Wohnkosten													
ro) Wohnkosten													
rp) Wohnkosten													
rq) Wohnkosten													
rr) Wohnkosten													
rs) Wohnkosten													
rt) Wohnkosten													
ru) Wohnkosten													
rv) Wohnkosten													
rw) Wohnkosten													
rx) Wohnkosten													
ry) Wohnkosten													
rz) Wohnkosten													
sa) Wohnkosten													
sb) Wohnkosten													
sc) Wohnkosten													
sd) Wohnkosten													
se) Wohnkosten													
sf) Wohnkosten													
sg) Wohnkosten													
sh) Wohnkosten													
si) Wohnkosten													
sj) Wohnkosten													
sk) Wohnkosten													
sl) Wohnkosten													
sm) Wohnkosten													
sn) Wohnkosten													
so) Wohnkosten													
sp) Wohnkosten													
sq) Wohnkosten													
sr) Wohnkosten													
ss) Wohnkosten													
st) Wohnkosten													
su) Wohnkosten													
sv) Wohnkosten													
sw) Wohnkosten													
sx) Wohnkosten													
sy) Wohnkosten													
sz) Wohnkosten													
ta) Wohnkosten													
tb) Wohnkosten													
tc) Wohnkosten													
td) Wohnkosten													
te) Wohnkosten													
tf) Wohnkosten													
tg) Wohnkosten													
th) Wohnkosten													
ti) Wohnkosten													
tj) Wohnkosten													
tk) Wohnkosten													
tl) Wohnkosten													
tm) Wohnkosten													
tn) Wohnkosten													
to) Wohnkosten													
tp) Wohnkosten													
tq) Wohnkosten													
tr) Wohnkosten													
ts) Wohnkosten													
tt) Wohnkosten													
tu) Wohnkosten													
tv) Wohnkosten													
tw) Wohnkosten													
tx) Wohnkosten													
ty) Wohnkosten													
tz) Wohnkosten													
ua) Wohnkosten													
ub) Wohnkosten													
uc) Wohnkosten													
ud) Wohnkosten													
ue) Wohnkosten													
uf) Wohnkosten													
ug) Wohnkosten													
uh) Wohnkosten													
ui) Wohnkosten													
uj) Wohnkosten													
uk) Wohnkosten													
ul) Wohnkosten													
um) Wohnkosten													
un) Wohnkosten													
uo) Wohnkosten													
up) Wohnkosten													
uq) Wohnkosten													
ur) Wohnkosten													
us) Wohnkosten													
ut) Wohnkosten													
uu) Wohnkosten													
uv) Wohnkosten													
uw) Wohnkosten													
ux) Wohnkosten													
uy) Wohnkosten													
uz) Wohnkosten													
va) Wohnkosten													
vb) Wohnkosten													
vc) Wohnkosten													
vd) Wohnkosten													
ve) Wohnkosten													
vf) Wohnkosten													
vg) Wohnkosten													
vh) Wohnkosten													
vi) Wohnkosten													
vj) Wohnkosten													
vk) Wohnkosten													
vl) Wohnkosten													
vm) Wohnkosten													
vn) Wohnkosten													
vo) Wohnkosten													
vp) Wohnkosten													
vq) Wohnkosten													
vr) Wohnkosten													
vs) Wohnkosten													
vt) Wohnkosten													
vu) Wohnkosten													
vv) Wohnkosten													
vw) Wohnkosten													
vx) Wohnkosten													
vy) Wohnkosten													
vz) Wohnkosten													
wa) Wohnkosten													
wb) Wohnkosten													
wc) Wohnkosten													
wd) Wohnkosten													
we) Wohnkosten													
wf) Wohnkosten													
wg) Wohnkosten													
wh) Wohnkosten													
wi) Wohnkosten													
wj) Wohnkosten													
wk) Wohnkosten													
wl) Wohnkosten													
wm) Wohnkosten													
wn) Wohnkosten													
wo) Wohnkosten													
wp) Wohnkosten													
wq) Wohnkosten													
wr) Wohnkosten													
ws) Wohnkosten													
wt) Wohnkosten													
wu) Wohnkosten													
wv) Wohnkosten													
ww) Wohnkosten													
wx) Wohnkosten													
wy) Wohnkosten													
wz) Wohnkosten													
xa) Wohnkosten													
xb) Wohnkosten													
xc) Wohnkosten													
xd) Wohnkosten													
xe) Wohnkosten													
xf) Wohnkosten													
xg) Wohnkosten													
xh) Wohnkosten													
xi) Wohnkosten													
xj) Wohnkosten													
xk) Wohnkosten													
xl) Wohnkosten													
xm) Wohnkosten													
xn) Wohnkosten													
xo) Wohnkosten													
xp) Wohnkosten													
xq) Wohnkosten													
xr) Wohnkosten													
xs) Wohnkosten													
xt) Wohnkosten													
xu) Wohnkosten													
xv) Wohnkosten													
xw) Wohnkosten													
xx) Wohnkosten													
xy) Wohnkosten													
xz) Wohnkosten													
ya) Wohnkosten													
yb) Wohnkosten													
yc) Wohnkosten													
yd) Wohnkosten													
ye) Wohnkosten													
yf) Wohnkosten													
yg) Wohnkosten													
yh) Wohnkosten													
yi) Wohnkosten													
yj) Wohnkosten													
yk) Wohnkosten													
yl) Wohnkosten													
ym) Wohnkosten													
yn) Wohnkosten													
yo) Wohnkosten													
yp) Wohnkosten													
yq) Wohnkosten													
yr) Wohnkosten													
ys) Wohnkosten													
yt) Wohnkosten													
yu) Wohnkosten													
yv) Wohnkosten													
yw) Wohnkosten													
yx) Wohnkosten													
yy) Wohnkosten													
yz) Wohnkosten													
za) Wohnkosten													
zb) Wohnkosten													
zc) Wohnkosten													
zd) Wohnkosten													
ze) Wohnkosten													
zf) Wohnkosten													
zg) Wohnkosten													
zh) Wohnkosten													
zi) Wohnkosten													
zj) Wohnkosten													
zk) Wohnkosten													
zl) Wohnkosten													
zm) Wohnkosten													
zn) Wohnkosten													
zo) Wohnkosten													
zp) Wohnkosten													
zq) Wohnkosten													
zr) Wohnkosten													
zs) Wohnkosten													
zt) Wohnkosten													
zu) Wohnkosten													
zv) Wohnkosten													
zw) Wohnkosten													
zx) Wohnkosten													
zy) Wohnkosten													
zz) Wohnkosten													
aa) Wohnkosten													
ab) Wohnkosten													
ac) Wohnkosten													
ad) Wohnkosten													
ae) Wohnkosten													
af) Wohnkosten													
ag) Wohnkosten													
ah) Wohnkosten													
ai) Wohnkosten													
aj) Wohnkosten													
ak) Wohnkosten													
al) Wohnkosten													
am) Wohnkosten													
an) Wohnkosten													
ao) Wohnkosten													
ap) Wohnkosten													
aq) Wohnkosten													
ar) Wohnkosten													
as) Wohnkosten													
at) Wohnkosten													
au) Wohnkosten													
av) Wohnkosten													
aw) Wohnkosten													
ax) Wohnkosten													

Quelle: Eigene Erhebung

Die Gliederung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb nach Ziel und Art und Standortgrößenklassen im Jahre 1963
(in DM pro Kopf der Arbeitnehmer und in v.H. der Summe aller Leistungsarten)

	Der Betrag der Leistungsgruppen und Leistungsarten				
	Gemeinden mit --			Einwohnern	
	unter 5.000	5.000 - 14.999	15.000 - 29.999		
Ziele und Leistungsarten	pro Kopf in v.H. der d.Summe d.Arbeitn. aller (in DM) Leist.	pro Kopf in v.H. der d.Summe d.Arbeitn. aller (in DM) Leist.	pro Kopf in v.H. der d.Summe d.Arbeitn. aller (in DM) Leist.	pro Kopf in v.H. der d.Summe d.Arbeitn. aller (in DM) Leist.	pro Kopf in v.H. der d.Summe d.Arbeitn. aller (in DM) Leist.
I. Leistungen zur freien Verfügung der Arbeitnehmer	267	51	224	166	57
A. Leist., die d. Einzeln. dir. zufließen	(267)	(51)	(224)	(166)	(57)
a) Weihnachtsgeld	229	44	216	131	45
b) Jubiläumsgeld	19	4	2	8	3
c) Sonst. Zuwend. bei besond. Anlässen	5	1	6	5	2
d) Erfolgsbeteiligung	14	3	-	22	7
B. Leist. z. allg. Nutz. d. ges. Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
II. Altersversorgung u. -vorsorge	96	18	158	61	20
A. Leist., die d. Einzeln. dir. zufließen	(96)	(18)	(158)	(61)	(20)
a) Betriebl. Ruhegeldszugabe	11	2	39	30	10
b) Betriebl. Unterstützungskasse	34	7	113	16	5
c) Betriebl. Pensionskasse	49	9	-	-	-
d) Versicherungsverträge	2	0	6	15	5
e) Höhervers. i. d. Sozialversich.	-	-	-	-	-
B. Leist. z. allg. Nutz. d. ges. Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
III. Gesundheitswesen	11	2	6	5	2
A. Leist., die d. Einzeln. dir. zufließen	(1)	(0)	(1)	(0)	(1)
a) Ausertatfl. Urlaub/Urlaubsgeld	0	0	1	0	1
b) Zuschüsse zu Kuren	1	0	-	-	-
B. Leist. z. allg. Nutz. d. ges. Belegschaft	(10)	(2)	(5)	(1)	(0)
a) Gesundheitsdienst	1	0	5	0	0
davon: Werkarzt	2	0	-	-	0
b) Unfallschutz	1	0	-	1	0
c) Erholungsanrichtungen	6	1	-	-	-
d) Betriebsfürsorge	-	-	-	-	-
IV. Wohnungswesen	60	12	10	2	1

a) Werkseigener Wohnungsbau	53	10	3	1	-	-
b) Werkgefordelter Wohnungsbau	-	-	2	0	-	-
c) Mietbeihilfen	3	1	5	1	2	-
d) Übernahme der Umzugskosten	4	1	-	-	-	-
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft Wohnheime	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
V. Verkehrsleistungen	32	6	12	3	14	5
A. Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen Fahrgeldrückerstattung	(32)	(6)	(12)	(3)	(14)	(5)
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft Werkseigener Bus	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
VI. Unterstütz.-u.Versorgungsleistungen	40	8	10	2	27	9
A. Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(6)	(1)	(9)	(2)	(25)	(8)
a) Darlehen (rückzahlbar)	2	0	1	0	1	0
b) Finanzbeihilfen	1	0	-	-	0	0
c) Verpflegungszuschüsse	1	0	8	2	9	3
d) Wirtschaftsbefähigen	2	0	-	-	15	5
e) Überlassung von Gartenland	0	0	-	-	-	-
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(34)	(7)	(1)	(0)	(2)	(1)
a) Kantine/Werkküche	34	7	-	0	-	-
b) Getränke-Waren-Verkäufe	0	0	0	0	-	-
c) Gemeinschaftsräume	0	0	1	0	2	1
VII. Kulturelle Förderung	14	3	13	3	19	6
A. Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen Theaterabonnement	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(14)	(3)	(13)	(3)	(19)	(6)
a) Betriebsausflüge/Betriebsfeste	14	3	13	3	19	6
b) Betriebsbücherei	0	0	-	-	-	-
VIII. Berufl.Fortbildung u.Information	-	-	2	0	-	-
A. Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(-)	(-)	(2)	(0)	(-)	(-)
a) Überbetriebl.Veranstaltungen	-	-	2	0	-	-
b) Studienbeihilfen	-	-	-	-	-	-
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
a) Werkseigene (Fach-) Kurse	-	-	-	-	-	-
b) Vorträge/Vortragsreihen	-	-	-	-	-	-
c) Werkzeitschrift	-	-	-	-	-	-
Summe aller Leistungsarten, die dem Einzelnen direkt zufließen	462	89	416	96	272	93
Summe aller Leistungsarten, die zum allgemeinen Nutzen der gesamten Belegschaft gewährt werden	58	11	19	4	22	7
Summe aller Leistungsarten	520	100	435	100	294	100

Quelle: Eigene Erhebung

auf Angestellte und Arbeiter in allen untersuchten Unternehmen, allen unterschiedlicher Beschäftigtenzahl im Jahre 1963
(Angestellten und Arbeiter)

Ziele und Leistungsarten	Der Betrag der				Leistungsgruppen und Leistungsarten in															
	allen		industriellen		Unternehmen mit ... Beschäftigten															
	Unternehmen		Mittelbetrieb.		50 - 99						100 - 199						200 - 349		350 - 549	
	in IM pro Kopf der				in IM pro Kopf der															
	Angest.	Arbeit.	Angest.	Arbeit.	Angest.	Arbeit.	Angest.	Arbeit.	Angest.	Arbeit.	Angest.	Arbeit.	Angest.	Arbeit.	Angest.	Arbeit.				
I. Leistungen zur freien Verfügung der Arbeitnehmer	630	136	692	136	403	119	529	139	636	109	827	165								
A. Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(630)	(136)	(692)	(136)	(403)	(119)	(529)	(139)	(636)	(109)	(827)	(165)								
a) Wohnsitzqualifikation	538	119	614	120	375	100	399	78	486	104	810	153								
b) Substanzgehalt	19	13	23	12	24	13	122	49	11	2	13	9								
c) Sonst.Zuwend.bei besond.Anlässen	7	4	4	4	4	6	8	12	4	3	4	3								
d) Erfolgsbeteiligung	66	-	51	-	-	-	-	-	135	-	-	-								
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)								
II. Altersversorgung u.-vorsorge	152	87	165	86	243	85	51	103	167	85	171	83								
A. Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(152)	(87)	(165)	(86)	(243)	(85)	(51)	(103)	(167)	(85)	(171)	(83)								
a) Beitr.ebl.-Ruhegeldzusage	45	14	45	4	159	17	-	58	29	15	48	-								
b) Beitr.ebl.-Unterstützungskasse	56	43	57	4	17	20	51	45	121	70	11	19								
c) Beitr.ebl.-Pensionskasse	41	22	50	26	-	-	-	-	-	-	112	64								
d) Versicherungsverträge	10	5	12	5	67	48	-	-	17	-	-	-								
e) Höhervers.d.Sozialversich.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)								
III. Gesundheitswesen	13	7	10	7	6	5	2	3	5	3	16	14								
A. Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(5)	(9)	(1)	(0)	(5)	(1)	(-)	(-)	(-)	(-)	(1)	(1)								
a) Ausb.taftl. Urlaub/Urlaubsgeld	5	0	1	0	5	1	-	-	-	-	-	-								
b) Zuschüsse zu Kuren	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-								
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(8)	(7)	(9)	(7)	(1)	(4)	(2)	(3)	(5)	(3)	(15)	(13)								
a) Gesundheitsdienst	1	2	2	2	1	1	2	3	4	2	4	3								
davon: Werkarzt	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-								
b) Unfallschutz	1	1	0	1	-	3	-	-	1	1	1	1								
c) Erhaltungseinrichtungen	5	5	5	3	-	-	-	-	-	-	11	8								
d) Betriebsfürsorge	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
IV. Wohnungswesen	65	30	80	30	6	7	183	17	16	0	126	67								
A. Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(65)	(30)	(80)	(30)	(6)	(7)	(183)	(17)	(16)	(0)	(126)	(67)								
a) Werkseigener Wohnungsbau	57	25	70	26	6	7	174	9	10	-	112	59								
b) Werkseigener Wohnungsbau	2	0	3	0	-	-	-	6	0	-	-	-								
c) Mietbeihilfen	3	3	3	2	-	-	9	8	-	-	6	3								
d) Übernahme der Umzugskosten	3	2	4	2	-	-	-	-	-	-	8	5								
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)								

Die Verteilung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen
(in DM pro Kopf der Angestellten und Arbeiter)

auf Angestellte und Arbeiter in Mittelbetrieben ausgewählter Wirtschaftszweige
im Jahre 1963

Ziele und Leistungsarten	Der Betrag der Leistungsgruppen und Leistungsarten											
	Handel		Masch.-Stahlbau		Apparatebau		Wirtschaftszweige					
							in DM pro Kopf der					
	Angest.	Arbeit.	Angest.	Arbeit.	Angest.	Arbeit.	Angest.	Arbeit.	Angest.	Arbeit.	Angest.	Arbeit.
I. Leistungen zur freien Verfügung der Arbeitnehmer	357	108	524	122	744	148	914	157	228	179	376	151
A. Leist.die d. Einzeln. dir. zufließen	(357)	(108)	(524)	(122)	(744)	(148)	(914)	(157)	(228)	(179)	(376)	(151)
a) Weihnachtsgartifikation	201	98	507	108	725	157	698	148	206	155	169	77
b) Jubiläumsgelder	-	-	13	10	15	8	-	5	5	6	202	60
c) Sonst. Zuwend. bei besond. Anlässen	20	10	4	4	-	3	3	4	17	18	5	14
d) Erfolgsbeteiligung	136	-	-	-	-	-	213	-	-	-	-	-
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
II. Altersversorgung u.-vorsorge	97	110	561	200	138	57	189	88	90	90	84	126
A. Leist.die d. Einzeln. dir. zufließen	(97)	(110)	(561)	(200)	(138)	(57)	(189)	(88)	(90)	(90)	(84)	(126)
a) Betriebl. Ruhegeldzusage	44	12	89	15	14	-	91	-	-	-	-	39
b) Betriebl. Unterstützungskasse	53	98	192	142	12	19	73	43	81	88	84	55
c) Betriebl. Pensioskasse	-	-	-	-	112	38	25	45	-	-	-	-
d) Versicherungsverträge	-	-	80	43	-	-	-	-	9	2	-	-
e) Rühervers.d.d. Sozialversich.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
III. Gesundheitswesen	26	-	11	9	18	14	3	4	-	4	5	4
A. Leist.die d. Einzeln. dir. zufließen	(25)	(-)	(3)	(1)	(1)	(1)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
a) Außertarifl. Urlaub/Urlaubsgeld	23	-	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-
b) Zuschüsse zu Kuren	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(3)	(-)	(8)	(8)	(17)	(13)	(3)	(4)	(-)	(4)	(5)	(4)
a) Gesundheitsdienst	-	-	8	6	-	-	2	2	-	-	5	4
b) davon: Werkarzt	-	-	-	-	4	3	-	-	-	-	-	-
c) Unfallschutz	3	-	-	2	0	0	1	2	-	4	-	-
d) Erholungsanrichtungen	-	-	-	-	13	10	-	-	-	-	-	-
e) Betriebsfürsorge	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IV. Wohnungswesen	-	20	-	-	142	64	26	16	31	33	305	20
A. Leist.die d. Einzeln. dir. zufließen	(-)	(20)	(-)	(-)	(142)	(64)	(26)	(16)	(31)	(33)	(305)	(20)
a) Werkseigener Wohnungsbau	-	-	-	-	126	54	15	16	31	33	289	11
b) Werkseigener Wohnungsbau	-	-	-	-	-	-	11	0	-	-	-	-
c) Mietbeihilfen	20	-	-	-	6	4	-	-	-	-	16	9
d) Übernahme der Umzugskosten	-	-	-	-	10	6	-	-	-	-	-	-
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
V. Verkehrsleistungen	49	-	11	24	11	30	29	35	-	30	20	15
	(49)	(-)	(11)	(24)	(11)	(30)	(29)	(35)	(-)	(30)	(20)	(15)

Tabelle 14

Der Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in DM pro Kopf der Arbeitnehmer in Mittelbetrieben mit verschieden hoher überbetrieblicher Bezahlung im Jahre 1963

Effektivlohn liegt um ... % über Tariflohn 1)	Der Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen pro Kopf der Arbeitnehmer (in DM)
0 - 4	299
5 - 9	418
10 - 14	539
15 - 19	614
20 - 24	658

1) Werte teilweise geschätzt.

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle 15

Die Entwicklung des Gesamtbetrages der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb seit 1954

(in DM pro Kopf der Arbeitnehmer und in v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme)

Jahre	Der Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in			
	allen untersuchten Unternehmen		industriellen Mittelbetrieben	
	in DM pro Kopf der Arbeitnehmer	in v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn-u. Gehaltssumme	in DM pro Kopf der Arbeitnehmer	in v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn-u. Gehaltssumme
1954	265	7,1	263	7,0
1957	324	7,8	321	7,8
1960	400	7,6	395	7,5
1963	452	6,8	445	6,7

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle 16

Die Entwicklung des Gesamtbetrages der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb im Vergleich zur Lohn- und Gehaltsentwicklung und der Entwicklung der gesetzlichen Sozialabgaben (Arbeitgeberanteil) seit 1954

(1954 = 100)

Leistungen (pro Kopf)		Jahre			
		1954	1957	1960	1963
Betriebseigene Leistungen für den arbeitenden Menschen	Industrie und Handel	100	122	151	171
	Industrieller Sektor	100	122	150	169
"Bereinigte" Brutto-Lohn- u. Gehaltssumme	Industrie und Handel	100	111	142	178
	Industrieller Sektor	100	111	141	178
Gesetzliche Sozialabgaben	Industrie und Handel	100	122	154	198
	Industrieller Sektor	100	122	153	197

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle 17

Die Entwicklung des Gesamtbetrages der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen in Mittelbetrieben unterschiedlicher Beschäftigtenzahl seit 1954

(in DM pro Kopf der Arbeitnehmer und in v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme)

Unternehmen mit ... Beschäftigten	Der Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen							
	J a h r e							
	1954		1957		1960		1963	
	pro Kopf der Arbeitn. (in DM)	in v.H. d.ber. B.L.G.S	pro Kopf der Arbeitn. (in DM)	in v.H. d.ber. B.L.G.S	pro Kopf der Arbeitn. (in DM)	in v.H. d.ber. B.L.G.S	pro Kopf der Arbeitn. (in DM)	in v.H. d.ber. B.L.G.S.
50 - 99	173	5,3	190	5,0	220	4,9	325	4,8
100 - 199	178	5,4	296	6,0	343	5,7	348	4,9
200 - 349	224	6,1	318	7,8	363	7,3	391	6,4
350 - 549	341	8,6	369	8,9	499	8,8	549	7,9

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle 18

Die Entwicklung des Gesamtbetrages der betriebseigenen Leistungen
für den arbeitenden Menschen in Mittelbetrieben ausgewählter
Wirtschaftszweige seit 1954

(in DM pro Kopf der Arbeitnehmer und in v.H. der "bereinigten"
Brutto-Lohn- und Gehaltssumme)

Ausgewählte Wirtschafts- zweige	Der Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen							
	J a h r e							
	1954		1957		1960		1963	
	pro Kopf der Arbeitn. (in DM)	in v.H. d.ber. B.L.G.S	pro Kopf der Arbeitn. (in DM)	in v.H. d.ber. B.L.G.S	pro Kopf der Arbeitn. (in DM)	in v.H. d.ber. B.L.G.S	pro Kopf der Arbeitn. (in DM)	in v.H. d.ber. B.L.G.S.
Handel	300	9,3	380	10,1	527	10,6	556	9,1
MaschrStahl.	186	5,0	285	5,9	424	6,8	522	7,2
Apparatebau	312	7,8	318	7,9	420	8,3	512	8,2
Textilind.	307	8,1	335	8,2	456	8,9	471	6,9
Holz-Säge-In.	367	12,0	412	9,1	474	8,9	428	6,3
PapKart.In.	90	2,8	383	11,2	391	8,5	368	5,8
Graph.Gew.	199	5,0	244	5,5	183	3,3	217	3,1

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle 19

Die Entwicklung des Gesamtbetrages der betriebseigenen Leistungen
für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb nach Standortgrößenklassen
seit 1954

(in DM pro Kopf der Arbeitnehmer und in v.H. der "bereinigten"
Brutto-Lohn- und Gehaltssumme)

Gemeinden mit ... Einwohnern	Der Gesamtbetrag der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen							
	J a h r e							
	1954		1957		1960		1963	
	pro Kopf der Arbeitn. (in DM)	in v.H. d.ber. B.L.G.S	pro Kopf der Arbeitn. (in DM)	in v.H. d.ber. B.L.G.S	pro Kopf der Arbeitn. (in DM)	in v.H. d.ber. B.L.G.S	pro Kopf der Arbeitn. (in DM)	in v.H. d.ber. B.L.G.S.
unter 5000	326	8,6	346	8,4	462	8,9	520	8,0
5000-14999	213	5,1	337	8,1	407	7,5	435	6,2
15000-29999	208	5,8	243	6,1	245	4,6	294	4,5

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle 20

Die betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen nach ihrer
des Industrie- und Handelskammerbezirk Mittelbaden in den

Häufigkeit in allen erfaßten Mittelbetrieben
Jahren 1954, 1957, 1960 und 1963

Ziele und Leistungsarten	Von 25 Mittelbetrieben gewähren				... Leistungen vorstehender Art			
	1954		1957		1960		1963	
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)	(in %)
I. Leistungen zur freien Verfügung der Arbeitnehmer	25	100	25	100	25	100	25	100
A. Leist. die d. Einzeln. dir. zufließen	(25)	(100)	(25)	(100)	(25)	(100)	(25)	(100)
a) Weihnachtsgeld	25	100	25	100	25	100	25	100
b) Jubiläumsgelder	9	36	11	44	14	56	15	60
c) Sonst. Zuwend. bei besond. Anlässen	15	60	17	68	18	72	20	80
d) Erfolgsbeteiligung	2	8	2	8	2	8	2	8
B. Leist. z. allg. Nutz. d. ges. Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
II. Altersversorgung u. -vorsorge	10	40	14	56	15	60	17	68
A. Leist. die d. Einzeln. dir. zufließen	(10)	(40)	(14)	(56)	(15)	(60)	(17)	(68)
a) Betriebl. Ruhegeldzusage	6	24	7	28	8	32	9	36
b) Betriebl. Unterstützungskasse	7	28	8	32	8	32	8	32
c) Betriebl. Pensionskasse	5	20	5	20	5	20	5	20
d) Versicherungsverträge	2	8	3	12	3	12	4	16
e) Höchervers. i. d. Sozialversich.	-	-	-	-	-	-	-	-
B. Leist. z. allg. Nutz. d. ges. Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
III. Gesundheitswesen	14	56	14	56	15	60	16	64
A. Leist. die d. Einzeln. dir. zufließen	(4)	(16)	(5)	(20)	(5)	(20)	(6)	(24)
a) Ausb. tarifl. Urlaub/Urlaubsgeld	3	12	4	16	4	16	5	20
b) Zuschüsse zu Kuren	1	4	1	4	1	4	1	4
B. Leist. z. allg. Nutz. d. ges. Belegschaft	(11)	(44)	(11)	(44)	(12)	(48)	(14)	(56)
a) Gesundheitsdienst	9	36	10	40	10	40	11	44
davon: Werkarzt	1	4	1	4	1	4	2	8
b) Unfallschutz	6	24	6	24	7	28	8	32
c) Erholungseinrichtungen	1	4	1	4	1	4	1	4
d) Betriebsfürsorge	-	-	-	-	-	-	-	-
IV. Wohnungswesen	9	36	11	44	11	44	13	52

B.	Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft Wohnheime	a) Werkseigener Wohnungsbau	5	20	5	20	6	24	1	28
		b) Werkseigener Wohnungsbau	1	4	8	2	8	3	3	12
		c) Mietbeihilfen	5	20	6	6	24	7	28	8
		d) Übernahme der Umzugskosten	1	4	1	4	4	2	8	
V.	Verkehrsleistungen		(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
			-	-	-	-	-	-	-	-
A.	Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen Fahrgeldrückerstattung		9	36	11	44	14	56	14	56
			(9)	(36)	(11)	(44)	(14)	(56)	(14)	(56)
B.	Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft Werkseigener Bus		9	36	11	44	14	56	14	56
			(9)	(36)	(11)	(44)	(14)	(56)	(14)	(56)
VI.	Unterstütz.-u. Versorgungsleistungen		15	60	17	68	18	72	20	80
			(15)	(60)	(17)	(68)	(18)	(72)	(20)	(80)
A.	Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen a) Darlehen (rückzahlbar) b) Finanzbeihilfen c) Verpflegungszuschüsse d) Wirtschaftsbeihilfen e) Überlassung von Gartenland		14	56	15	60	16	64	18	72
			(14)	(56)	(15)	(60)	(16)	(64)	(18)	(72)
			2	8	2	8	3	12	4	16
			2	8	2	8	3	12	4	16
			3	12	3	12	4	16	4	16
B.	Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft a) Kantine/Werksküche b) Getränke-Waren-Verkäufe c) Gemeinschaftsräume		11	44	11	44	12	48	14	56
			(11)	(44)	(11)	(44)	(12)	(48)	(14)	(56)
			1	4	1	4	1	4	2	8
			5	20	5	20	6	24	7	28
			5	20	5	20	6	24	7	28
VII.	Kulturelle Förderung		14	56	15	60	16	64	15	60
			(14)	(56)	(15)	(60)	(16)	(64)	(15)	(60)
A.	Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen Theaterabonnement		(-)	(-)	(-)	(-)	(1)	(4)	(-)	(-)
			-	-	-	-	1	4	-	-
B.	Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft a) Betriebsausflüge; Betriebsfeste b) Betriebsbücherei		14	56	15	60	16	64	15	60
			(14)	(56)	(15)	(60)	(16)	(64)	(15)	(60)
VIII.	Beruf. Fortbildung u. Information		1	4	1	4	1	4	1	4
			(1)	(4)	(1)	(4)	(1)	(4)	(1)	(4)
A.	Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen a) Überbetriebl. Veranstaltungen b) Studienbeihilfen		(-)	(-)	(-)	(-)	(2)	(8)	(2)	(8)
			-	-	-	-	2	8	2	8
B.	Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft a) Werkseigene (Fach-) Kurse b) Vorträge/Vortragsreihen c) Werkzeitschrift		(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
			-	-	-	-	-	-	-	-

Quelle: Eigene Erhebung

Die Gliederung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen aller unterworfenen Mittelbetriebe im Industrie- und Handelskammerbezirk 1960 und 1967 nach Ziel und Art

Mittelbetriebe in den Jahren 1954, 1957, 1960 und 1967 nach Ziel und Art
(in DM pro Kopf der Arbeitnehmer, in v.H. der "bereinigten" Brutto-Lohn- und Gehaltssumme und in v.H. der Summe aller Leistungsarten)
1. Erhaltung des Bestandes
2. Erweiterung des Bestandes
3. Ersatzleistung
4. Leistung für die Allgemeinheit
5. Sonstige Leistungen

Der Betrag der Leistungsgruppen und Leistungsarten									
J a h r e									
	1954	1957	1960	1963					
	pro Kopf der Arbeitsn. (in DM)	pro Kopf der Arbeitsn. (in DM)	pro Kopf der Arbeitsn. (in DM)	pro Kopf der Arbeitsn. (in DM)	in v.H. d.Summe aller Leist.	in v.H. d.Summe aller Leist.	in v.H. d.Summe aller Leist.	in v.H. d.Summe aller Leist.	in v.H. d.Summe aller Leist.
I. Leistungen zur freien Verfügung der Arbeitnehmer	128	3,4	48	158	3,8	49	197	234	3,6
A. Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(128)	(3,4)	(48)	(158)	(3,8)	(49)	(197)	(234)	(3,6)
a) Weihnachtsgeld	114	3,1	43	138	3,3	44	175	204	3,1
b) Urlaubsgeld	5	0,1	2	4	0,1	1	5	12	0,2
c) Sonst.Zuwend.bei besond.Anlässen	5	0,1	2	4	0,1	1	5	12	0,2
d) Erfolgsbeteiligung	4	0,1	1	12	0,3	4	12	13	0,1
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
II. Altersversorgung u.-vorsorge	64	1,7	24	101	2,4	31	120	100	1,5
A. Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(64)	(1,7)	(24)	(101)	(2,4)	(31)	(120)	(100)	(1,5)
a) Betriebl.Ruhegeldanlage	5	0,1	2	40	0,9	12	36	9	0,3
b) Betriebl.Ünterstützungskasse	32	0,9	12	28	0,7	9	43	11	0,7
c) Betriebl.Pensionskasse	27	0,7	10	30	0,7	9	37	28	0,4
d) Versicherungsverträge	0	0,0	0	3	0,1	1	4	6	0,1
e) Hohervers.i.d.Sozialversich.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
III. Gesundheitswesen	6	0,2	2	7	0,2	2	7	8	0,1
A. Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(6)	(0,2)	(2)	(7)	(0,2)	(2)	(7)	(8)	(0,1)
a) Außertärlf.Urlaub/Urlaubsgeld	0	0,0	0	1	0,0	0	1	1	0,0
b) Zuschüsse zu Kuren	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(6)	(0,2)	(2)	(6)	(0,1)	(2)	(6)	(7)	(0,1)
a) Gesundheitsdienst	1	0,0	0	1	0,0	0	1	2	0,0
b) davon: Werkarzt	1	0,0	0	1	0,0	0	1	0	0,0
c) Unfallschutz	1	0,0	0	1	0,0	0	1	1	0,0
d) Erholungsanrichtungen	3	0,1	1	3	0,1	1	3	3	0,1
e) Betriebsfürsorge	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IV. Wohnungswesen	29	0,8	11	29	0,7	9	27	37	0,6
A. Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(29)	(0,8)	(11)	(29)	(0,7)	(9)	(27)	(37)	(0,6)
a) Werkseigener Wohnungsbau	26	0,7	10	26	0,6	8	22	32	0,5
b) Werkseigener Wohnungsbau	0	0,0	0	0	0,0	0	1	0	0,0
c) Mietbeihilfen	2	0,0	1	2	0,0	1	2	3	0,1
d) Übernahme der Unzuzugskosten	1	0,0	0	1	0,0	0	2	2	0,0
B. Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
Wohnnein	-	-	-	-	-	-	-	-	-
V. Verkehrsmittelwesen	6	0,2	0	7	0,2	0	4	7	0,2

a) Werkseigener Wohnungsbau
b) Werkgeförderter Wohnungsbau

[illegible]

Quelle: Eigene Erhebung

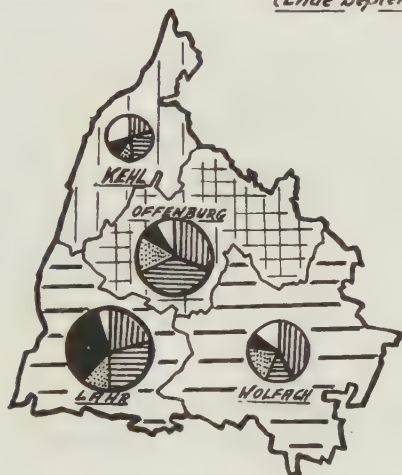
Die Verteilung der betriebseigenen Leistungen für den arbeitenden Menschen
 untersuchten Mittelbetrieben im Industrie- und Handelskammerbezirk
 1954, 1957,
 (in DM pro Kopf der Angestellten
 und Arbeiter)

auf Angestellte und Arbeiter in allen
 Mittelbetrieben in den Jahren
 1960 und 1963
 und Arbeiter)

		Der Betrag der Leistungsgruppen und Leistungsarten			
		Jahre			
		1954	1957	1960	1963
Ziele und Leistungsarten		in DM pro Kopf der Angest.	in DM pro Kopf der Angest.	in DM pro Kopf der Angest.	in DM pro Kopf der Angest.
I.	Leistungen zur freien Verfügung der Arbeitnehmer	359	479	575	630
A.	Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(359)	(479)	(575)	(630)
a)	Wehrmachtsgratifikation	322	400	488	538
b)	Jubiläumsgelder	7	6	13	19
c)	Sonst.Zuwend.bei besond.Anlässen	5	7	8	7
d)	Erfolgsbeteiligung	25	66	66	66
B.	Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)
II.	Altersversorgung u.-vorsorge	89	124	159	152
A.	Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(89)	(124)	(159)	(152)
a)	Betriebl.Ruhegeldzusage	25	57	65	45
b)	Betriebl.Unterstützungskasse	32	35	52	43
c)	Betriebl. Pensionskasse	32	31	39	41
d)	Versicherungsverträge	0	1	3	3
e)	Höhervers.i.d.Sozialversich.	-	-	-	-
B.	Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(-)	(-)	(-)	(-)
III.	Gesundheitswesen	7	12	12	13
A.	Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(0)	(5)	(4)	(5)
a)	Außertarifl.Urlaub/Urlaubsgeld	0	5	4	5
b)	Zuschüsse zu Kuren	0	0	0	0
B.	Leist.z.allg.Nutz.d.ges.Belegschaft	(7)	(7)	(8)	(8)
a)	Gesundheitssendienst	1	1	1	1
a)	davon: Werksarzt	1	1	1	1
b)	Unfallschutz	1	2	1	1
c)	Erholungseinrichtungen	4	3	5	5
d)	Betriebsfürsorge	-	-	-	-
IV.	Wohnungswesen	51	50	49	65
A.	Leist.die d.Einzeln.dir.zufließen	(51)	(50)	(49)	(65)
a)	Werkseigener Wohnungsbau	46	44	42	57
b)	Werkseigener Wohnungsbau	0	1	1	2

DIE INDUSTRIE IM KAMMERBEZIRK MITTELBADEN

nach zusammengefaßten Industriegruppen in den Landkreisen
(Ende September 1959)



Beschäftigte

Auf 1000 der Bevölkerung in den Landkreisen entfallen... Industriebeschäftigte



50-99



100-149



150-199



HOLZ-UND PAPIER-
ERZEUGUNG UND
-VERARBEITUNG



TEXTIL-, BEKLEIDUNGS-
UND LEDERINDUSTRIE



NAHRUNGS- UND
GENUSSMITTEL-
INDUSTRIE



ÜBRIGE INDUSTRIE
(STEINE UND ERDEN,
CHEMIE UND ANDERE)



EISEN- UND
METALLINDUSTRIE

Quelle: Statistisches Landesamt
Sachsen-Württemberg

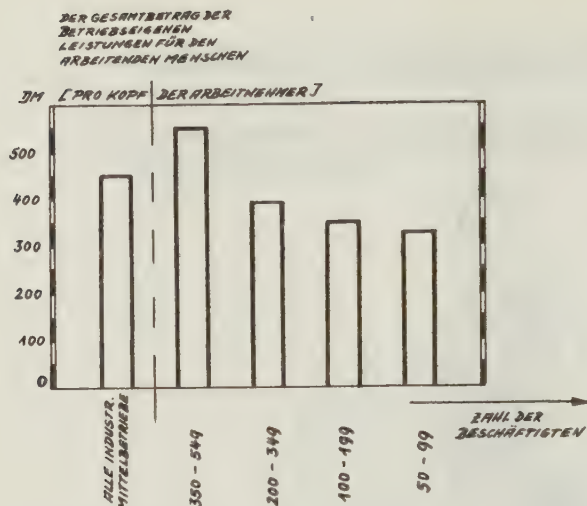


SCHAUBILD 2

DER GESAMTBETRAG DER BETRIEBSEIGENEN LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN IN INDUSTRIELLEN MITTELBETRIEBEN UNTERSCHIEDLICHER BESCHÄFTIGTENZAHLE IM JAHRE 1963

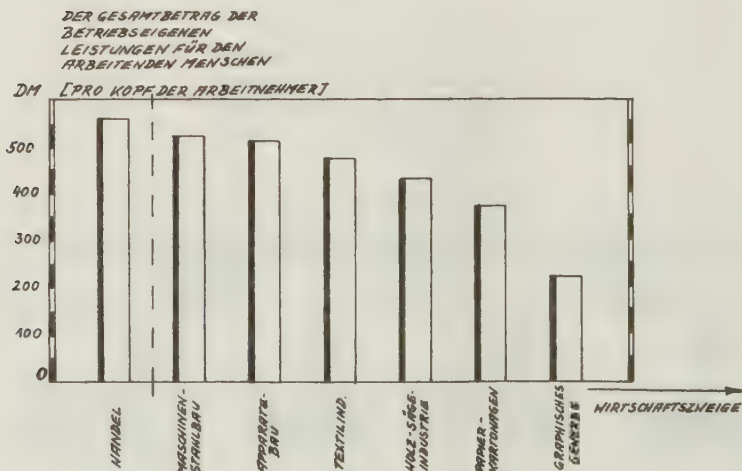


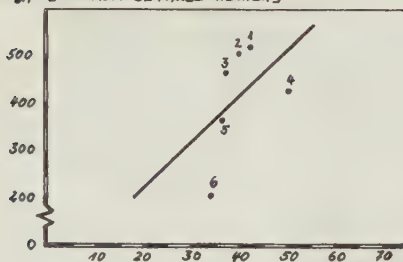
SCHAUBILD 3

DER GESAMTBETRAG DER BETRIEBSEIGENEN LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN IN MITTELBETRIEBEN AUSGEWÄHLTER WIRTSCHAFTSZEIGE IM JAHRE 1963

DER GESAMTBETRAG DER
BETRIEBSEIGENEN
LEISTUNGEN FÜR DEN
ARBEITENDEN MENSCHEN

- 225 -

DM [PRO KOPF DER ARBEITNEHMER]



- 1) MASCHINEN-UND STAHLBAU
- 2) APPARATEBAU
- 3) TEXTILINDUSTRIE
- 4) HOLZ-SÄGE-INDUSTRIE
- 5) PAPIER-KARTONAGEN-INDUSTRIE
- 6) GRAPHISCHES GEWERBE

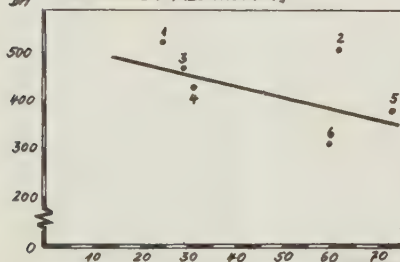
SCHAUBILD 4

ANTEIL DER ÜBER 40-JÄHRIGEN
AN DER GESAMTZAHL DER
ARBEITNEHMER [%]

GESAMTBETRAG DER BETRIEBSEIGENEN LEISTUNGEN FÜR
DEN ARBEITENDEN MENSCHEN UND ALTERSAUFBAU DER
BELEGESCHAFT IM MITTELBETRIEB IM JAHRE 1963

DER GESAMTBETRAG DER
BETRIEBSEIGENEN
LEISTUNGEN FÜR DEN
ARBEITENDEN MENSCHEN

DM [PRO KOPF DER ARBEITNEHMER]



- 1) MASCHINEN-UND STAHLBAU
- 2) APPARATEBAU
- 3) TEXTILINDUSTRIE
- 4) HOLZ-SÄGE-INDUSTRIE
- 5) PAPIER-KARTONAGEN-INDUSTRIE
- 6) GRAPHISCHES GEWERBE

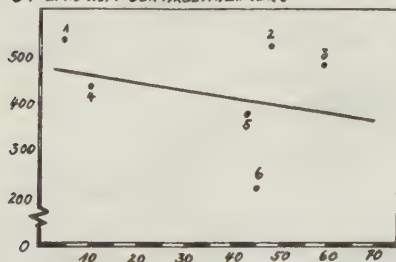
SCHAUBILD 5

ANTEIL DER UNGELERNTEN ARBEITNEHMER
AN DER GESAMTZAHL DER ARBEITNEHMER [%]

GESAMTBETRAG DER BETRIEBSEIGENEN LEISTUNGEN FÜR
DEN ARBEITENDEN MENSCHEN UND QUALIFIKATION DER
ARBEITNEHMER IM MITTELBETRIEB IM JAHRE 1963

DER GESAMTBETRAG DER
BETRIEBSEIGENEN
LEISTUNGEN FÜR DEN
ARBEITENDEN MENSCHEN

DM [PRO KOPF DER ARBEITNEHMER]



- 1) MASCHINEN-UND STAHLBAU
- 2) APPARATEBAU
- 3) TEXTILINDUSTRIE
- 4) HOLZ-SÄGE-INDUSTRIE
- 5) PAPIER-KARTONAGEN-INDUSTRIE
- 6) GRAPHISCHES GEWERBE

SCHAUBILD 6

ANTEIL DER FRAUEN AN DER
GESAMTZAHL DER ARBEITNEHMER [%]

GESAMTBETRAG DER BETRIEBSEIGENEN LEISTUNGEN FÜR
DEN ARBEITENDEN MENSCHEN UND ANTEIL DER FRAUEN
AN DER GESAMTZAHL DER ARBEITNEHMER IM MITTELBETRIEB
IM JAHRE 1963

QUELLE: EIGENE ERHEBUNG UND GESTALTUNG

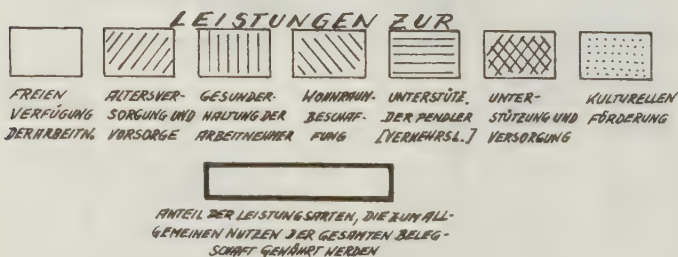
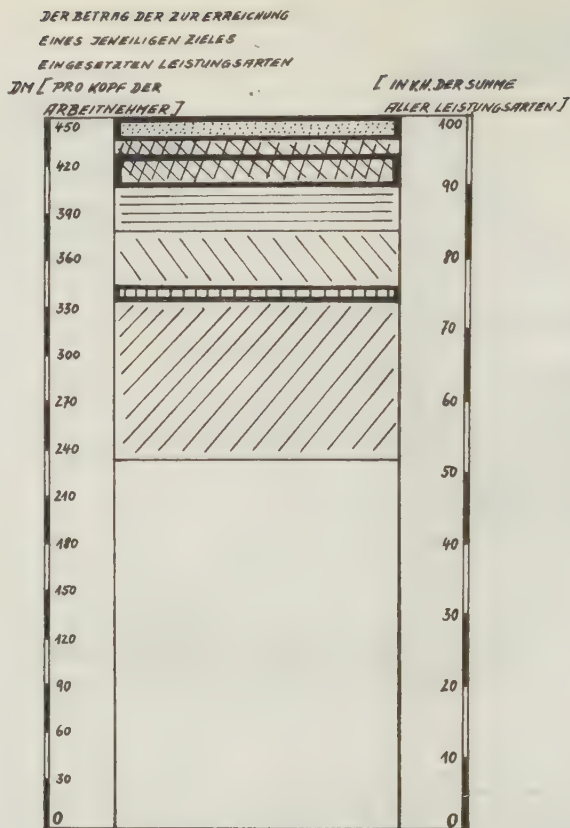
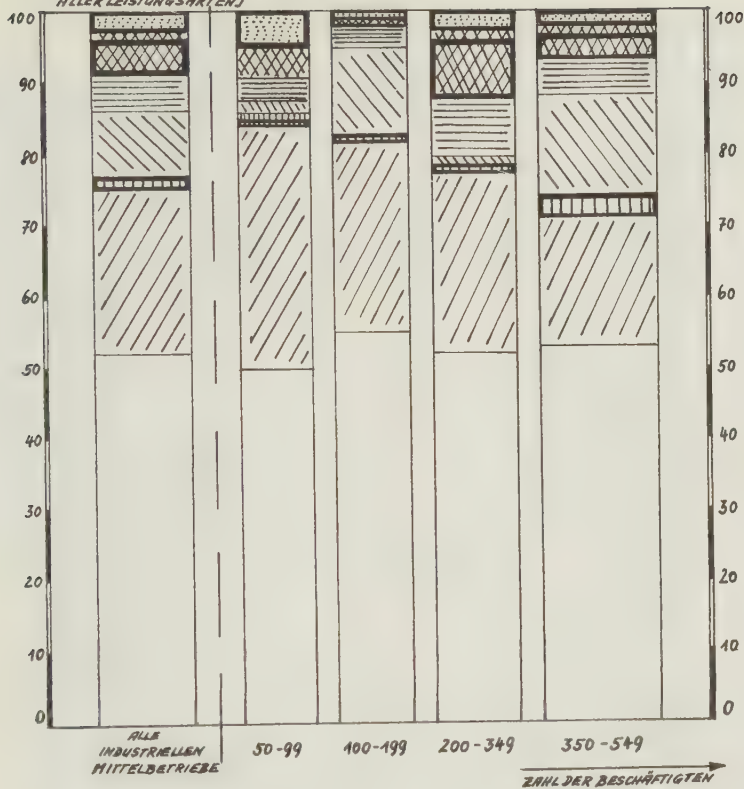


SCHAUBILD 7

DIE GLEDERUNG DER BETRIEBSEIGENEN LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN
MENSCHEN ALLER UNTERSUCHTEN MITTELBETRIEBE NACH ZIELEN UND
LEISTUNGSGRUPPEN IM JAHRE 1963

QUELLE: EIGENE ERHEBUNG UND GESTALTUNG

DER BETRAG DER ZURERREICHUNG
EINES JEWEILIGEN ZIELES
EINGESETZTEN LEISTUNGSARTEN
[IN % DER SUMME
ALLER LEISTUNGSARTEN]



LEISTUNGEN ZUR

FREIEN DER ARBEITN. ALTERSVER- SORGE GESUNDE- ARBEITNEHMER WOHNRAUM- BESCHAF- FUNG UNTERSTÜTZ. DER PENDLER [VERKEHRS-] UNTER- STÜTZUNG UND FÖRDERUNG KULTURELLEN VERSORGUNG

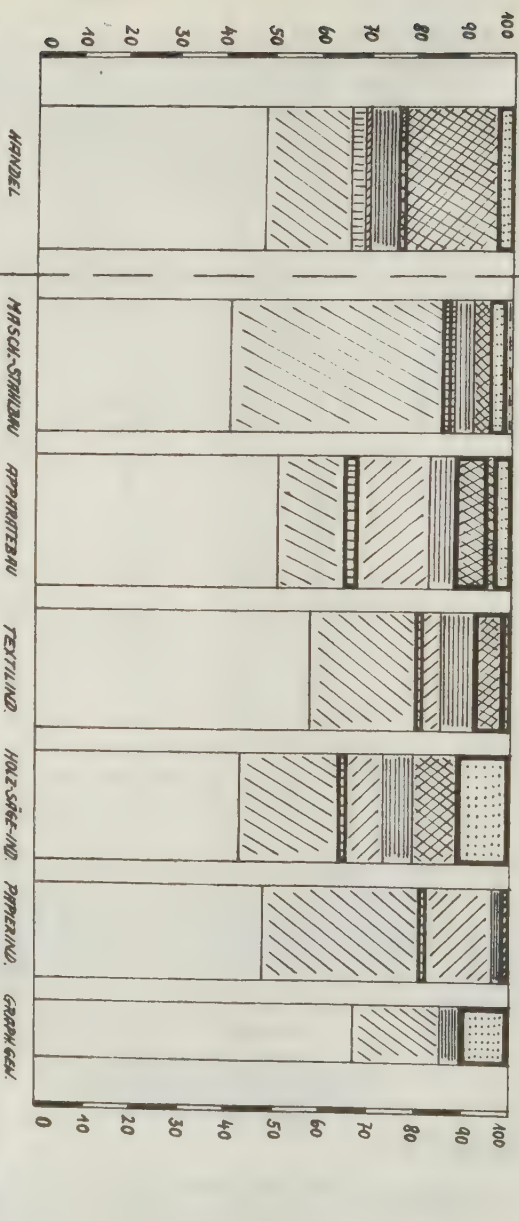
ANTEIL DER LEISTUNGSARTEN, DIE ZUM ALL-
GEMEINEN NUTZEN DER GESAMTEN BELEG-
SCHAFT GENÜHRT WERDEN

SCHAUBILD 8

DIE GUEDERUNG DER BETRIEBSEIGENEN LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN
MENSCHEN IN INDUSTRIELLEN MITTELBETRIEBEN UNTERSCHIEDLICHER BESCHÄFTIGTEN-
ZAHL NACH ZIELEN UND LEISTUNGSGRUPPEN IM JAHRE 1963

QUELLE: EIGENE ERNEBUNG UND GESTALTUNG

DER BETRAG DER ZUR ERREICHUNG EINES JEDELIGEN
VIELES EINGESETZTEN LEISTUNGSARTEN
[IN % DER SUMMIERTEN LEISTUNGSARTEN]



FREIEN VER-
 FÜHRUNG DER
 WIRTSCHAFTLICHEN
 VORBEREITUNG
 DER ARBEITEN
 [ZUR]

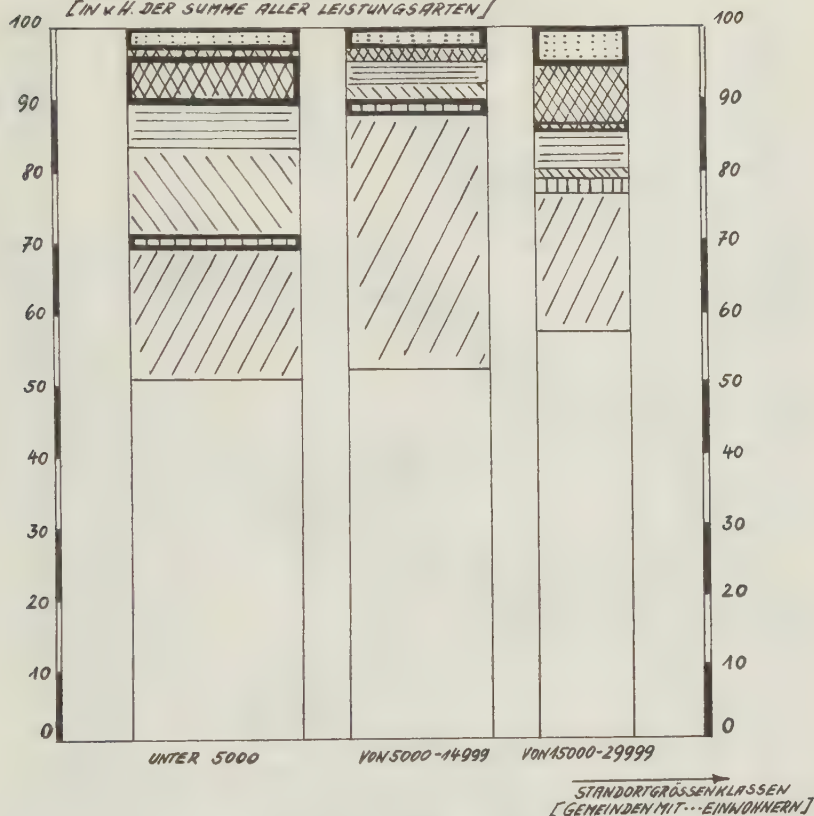
FREIEN VER-
 FÜHRUNG DER
 WIRTSCHAFTLICHEN
 VORBEREITUNG
 DER ARBEITEN
 [ZUR]

FREIEN VER-
 FÜHRUNG DER
 WIRTSCHAFTLICHEN
 VORBEREITUNG
 DER ARBEITEN
 [ZUR]

DIE GLEICHUNG DER BETRIEBSEIGENEN LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN IN MITTELBETRIEBEN
 AUSGEWÄHLTEN WIRTSCHAFTSLEISTUNGEN NACH ZIELEN UND LEISTUNGSGRUPPEN IM JAHRE 1963

QUELLE: EIGENE ERHEBUNG UND GESTALTUNG

DER BETRAG DER ZUR ERREICHUNG EINES JEWEILIGEN
ZIELES EINGESETZTEN LEISTUNGSARTEN
[IN % DER SUMME ALLER LEISTUNGSARTEN]



LEISTUNGEN ZUR

FREIE VER. ALTERSVER. GESUND- WOHNRAUM- UNTERSTÜTZ. UNTERSTÜTZ. KULTUR-
 FÜGUNG DER SORGUNG U. ERHALTUNG BESCHAF. DER PENDLER UND VER- FÖRDERUNG
 ARBEITNEHM. VORSORGE DER ARBEITN. FUNG [VERKEHRSL.] SORGUNG

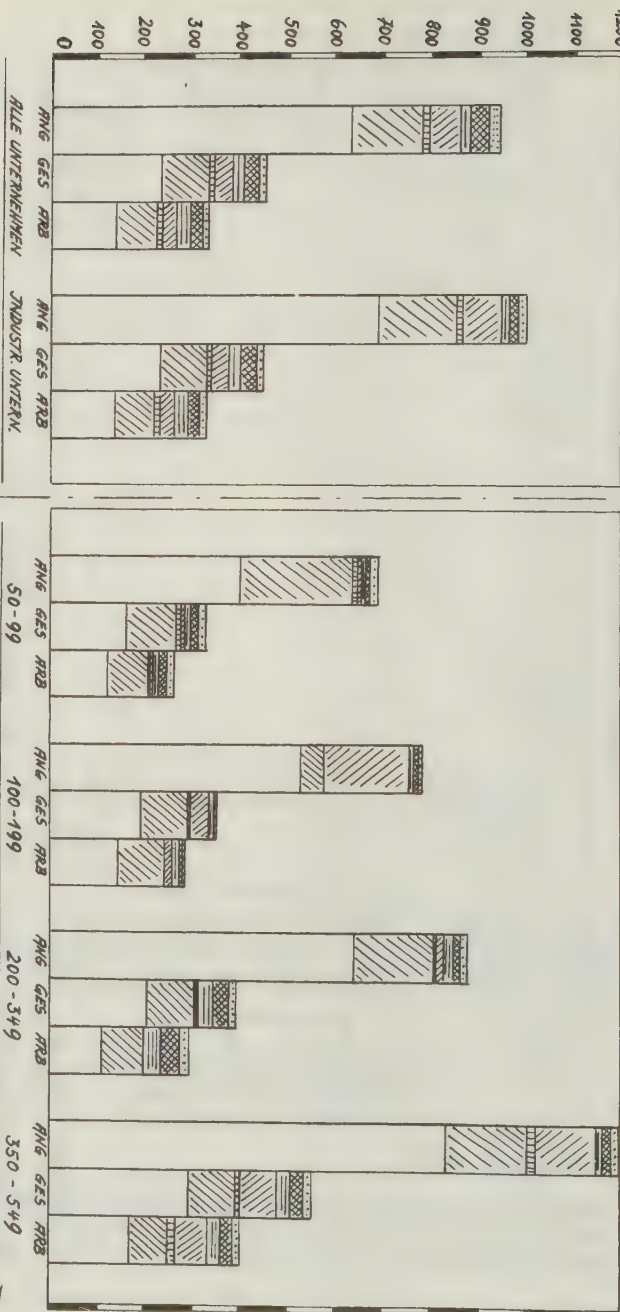
ANTEIL DER LEISTUNGSARTEN, DIE ZUM
 ALLGEMEINEN NUTZEN DER GESAMTEN
 BELEGESCHAFT GENÜHRT WERDEN

SCHAUBILD 10

DIE GLIEDERUNG DER BETRIEBSEIGENEN LEISTUNGEN FÜR DEN
 ARBEITENDEN MENSCHEN IM MITTELBETRIEB NACH ZIELEN UND
 LEISTUNGSGRUPPEN UND STANDORTGRÖSSENKLASSEN IM JAHRE 1963

QUELLE: EIGENE ERHEBUNG UND GESTALTUNG

DER BEITRAG DER ZUR ERREICHUNG EINES JEDEILIGEN
ZIELES EINGESETZTEN LEISTUNGSARTEN
[IN DEN PRO KÖPFE DER ARBEITNEHMER DER ANGESTELLTEN UND ARBEITER]



LEISTUNGEN ZUR
FR. VERB. ALTERSGR. GESUND. WOHNRaum. VERKEHR. UNTERSCH. KULTUR. ZERUELFORT.

SCHUBBILD 11

DIE VERTEILUNG DER BETRIEBSEIGENEN LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN AUF ANGESTELLTE
UND ARBEITER IN ALLEN UNTERSUCHTEN UNTERNEHMEN, ALLEN INDUSTRIELLEN MITTELBETRIEBEN UND
MITTELBETRIEBEN UNTERSCHIEDLICHER BESCHÜFTIGUNGSAHRE 1963

QUELLE: EIGENE ERHEBUNG UND GABUNG

IN DEN PROKOPF DER ARBEITNEHMER DER ANGESTELLTEN UND ARBEITER.]

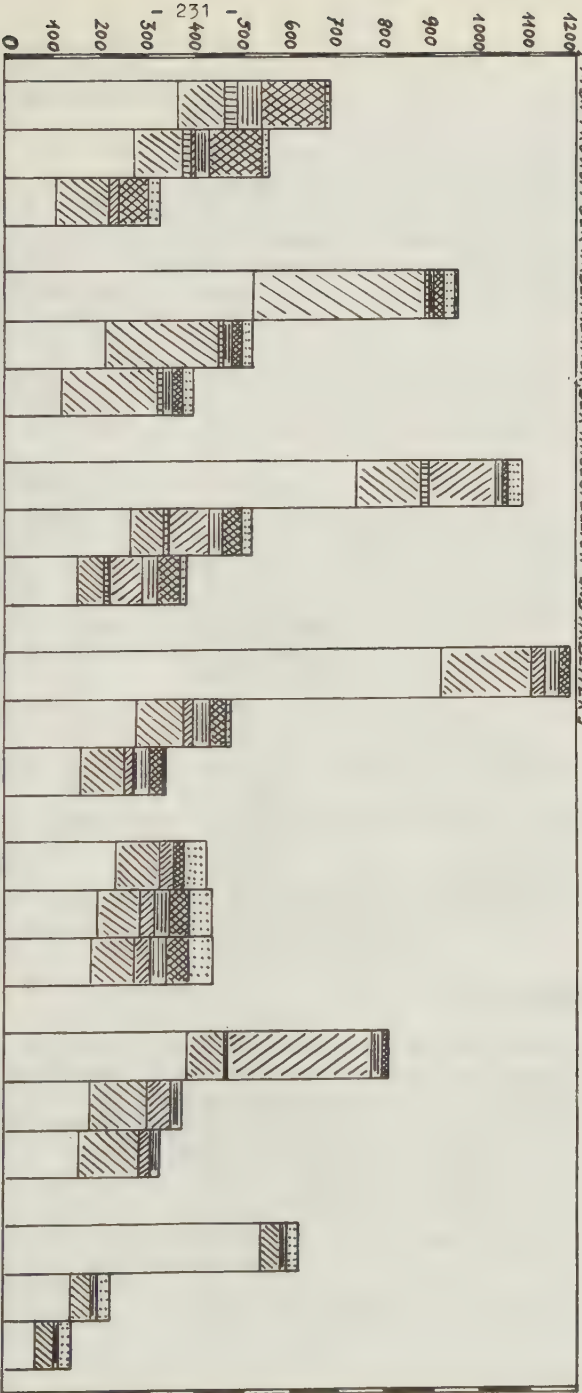
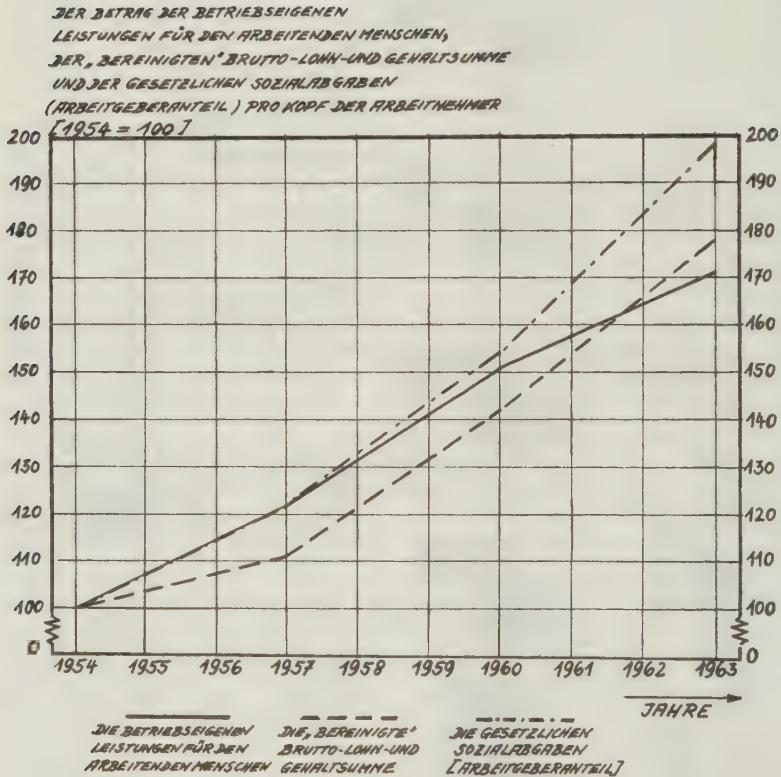


SCHAUBILD 12

Die Verteilung der betriebsförmigen Leistungen für den arbeitenden Menschen auf angestellte und Arbeiter in mittelbetrieblichen RUGENHÄUTER WIRTSCHAFTSZEITUNG IM JAHR 1963

QUELLE, EIGENE ERHEBUNG UND GESTALTUNG

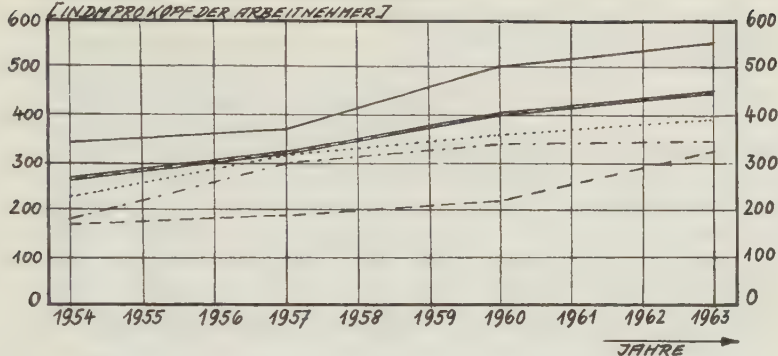


SCHRAUBILD 13

Die Entwicklung des Gesamtbetrages der betriebs-eigenen
Leistungen für den arbeitenden Menschen im Mittelbetrieb
im Vergleich zur Lohn- und Gehaltsentwicklung und der
Entwicklung der gesetzlichen Sozialabgaben (Arbeitgeberanteil)
von 1954 bis 1963

QUELLE: EIGENE ERHEBUNG UND GESTALTUNG

DER GESAMTBETRAG DER BETRIEBSEIGENEN
LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN
[IN DM PRO KOPF DER ARBEITENHMER]



DER BETRAG
ALLER
UNTERNEHMEN

DER BETRAG IN
BETRIEBEN MIT
50-99
BESCHÄFTIGTEN

DER BETRAG IN
BETRIEBEN MIT
100-199
BESCHÄFTIGTEN

DER BETRAG IN
BETRIEBEN MIT
200-349
BESCHÄFTIGTEN

DER BETRAG IN
BETRIEBEN MIT
350-549
BESCHÄFTIGTEN

SCHAUBILD 14 DIE ENTWICKLUNG DES GESAMTBETRAGES DER BETRIEBS-
EIGENEN LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN
IN MITTELBETRIEBEN UNTERSCHIEDLICHER BESCHÄFTIGTEN-
ZAHL SEIT 1954

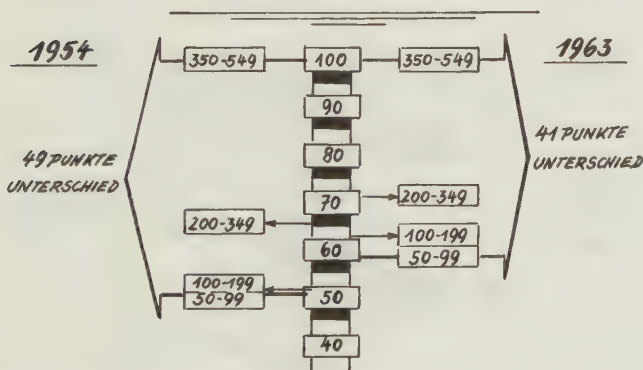


SCHAUBILD 15 DIE ANGLEICHUNG DES GESAMTBETRAGES DER BETRIEBS-
EIGENEN LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN
ZWISCHEN MITTELBETRIEBEN UNTERSCHIEDLICHER
BESCHÄFTIGTENZAHL ZWISCHEN 1954 UND 1963
[GRÖSSENKLASSE MIT DEN HÖCHSTEN BETRIEBS-
EIGENEN LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN = 100]

DER GESAMTBETRAG DER BETRIEBS-
EIGENEN LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN
[IN DM PRO KOPF DER ARBEITNEHMER]

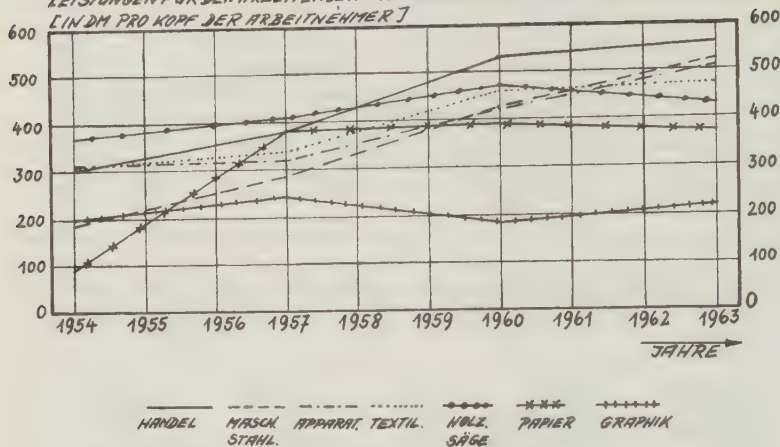


SCHAUBILD 16 DIE ENTWICKLUNG DES GESAMTBETRAGES DER BETRIEBS-
EIGENEN LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN
IN MITTELBETRIEBEN AUSGEWÄHLTER WIRTSCHAFTSZWEIGE
SEIT 1954

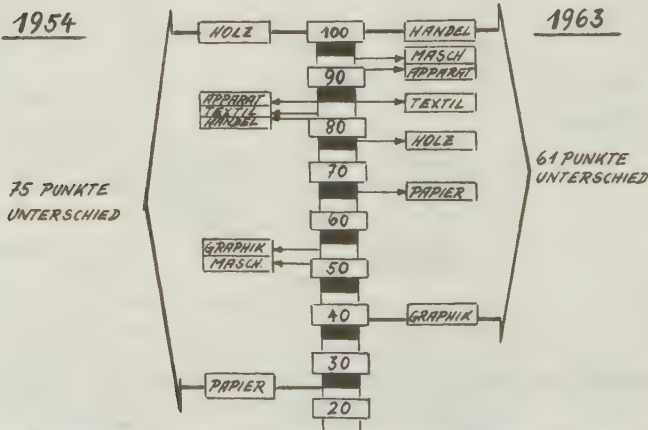
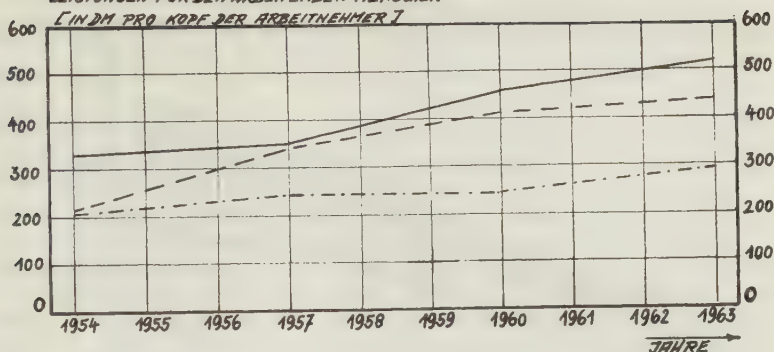


SCHAUBILD 17 DIE ANGLEICHUNG DES GESAMTBETRAGES DER BETRIEBS-
EIGENEN LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN
ZWISCHEN MITTELBETRIEBEN AUSGEWÄHLTER WIRTSCHAFTS-
ZWEIGE ZWISCHEN 1954 UND 1963
[BRANCHE MIT DEN HÖCHSTEN BETRIEBSEIGENEN
LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN = 100]

DER GESAMTBETRAG DER BETRIEBSEIGENEN
LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN
[IN DM PRO KOPF DER ARBEITNEHMER]



DER BETRAG IN MITTELBETRIEBEN IN GEMEINDEN MIT
UNTER 5000 5000 - 14999 15000-29999
EINWOHNERN EINWOHNERN EINWOHNERN

SCHAUBILD 18

Die Entwicklung des Gesamtbetrages der Betriebs-
eigenen Leistungen für den Arbeitenden Menschen
in Mittelbetrieben verschiedener Standort-
Größenklassen seit 1954

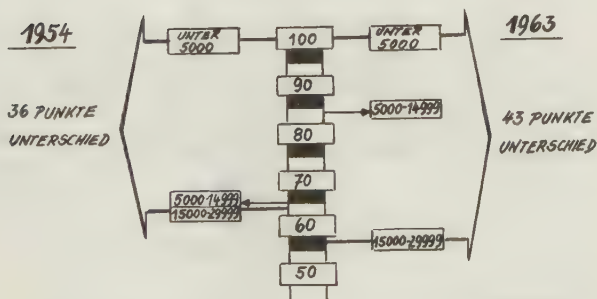
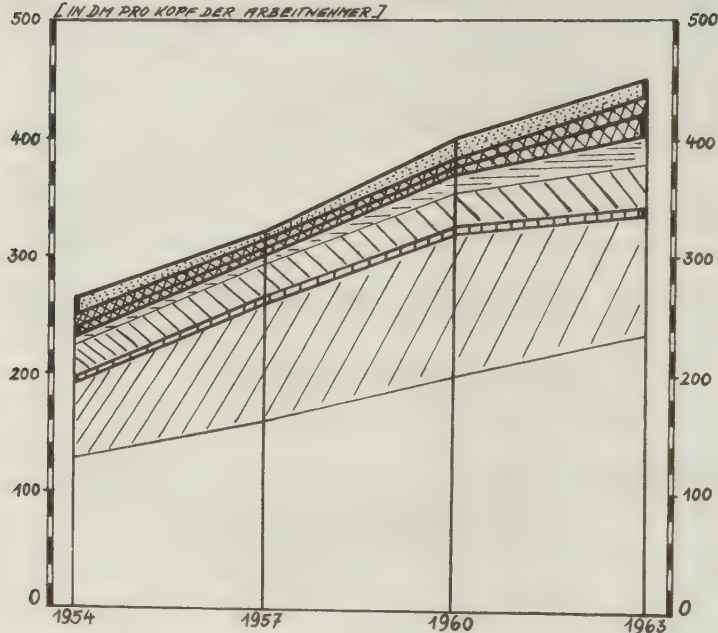


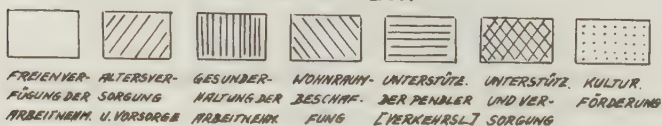
SCHAUBILD 19

Die Abweichung (das Auseinanderstreben) des
Gesamtbetrages der Betriebs-eigenen Leistungen
für den Arbeitenden Menschen zwischen Mittel-
betrieben verschiedener Standortgrößenklassen
zwischen 1954 und 1963
[Gemeindegrößenklasse mit den höchsten Betriebs-
eigenen Leistungen für den Arbeitenden Menschen = 100]

DER BETRAG DER ZUR ERREICHUNG EINES ZIEHBILIGEN
ZIELES EINGESETZTEN LEISTUNGSARTEN
[IN DM PRO KOPF DER ARBEITNEHMER]



LEISTUNGEN ZUR



ANTEIL DER LEISTUNGSARTEN, DIE ZUM ALL-
GEMEINEN NUTZEN DER GESAMTEN BELEG-
SCHAFT GEFÄHRT WERDEN

SCHAUBILD 20

DIE ENTWICKLUNG DER ZUR ERREICHUNG EINES BESTIMMTEN ZIELES
EINGESETZTEN BETRIEBSEIGENEN LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN
MENSCHEN IM MITTELBETRIEB VON 1954 BIS 1963

QUELLE: EIGENE ERHEBUNG UND GESTALTUNG

DER GESAMTBETRAG DER BETRIEBSEIGENEN
LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN
[IN DM PRO KOPF DER ANGESTELLTEN UND ARBEITER]

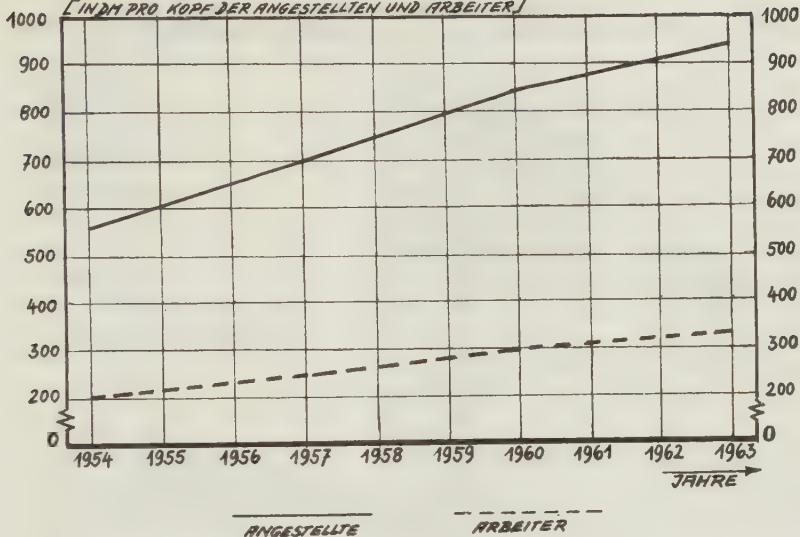


SCHAUBILD 21 DIE ENTWICKLUNG DES GESAMTBETRAGES DER BETRIEBS-
EIGENEN LEISTUNGEN FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN
JE ANGESTELLTER UND ARBEITER IM MITTELBETRIEB
SEIT 1954

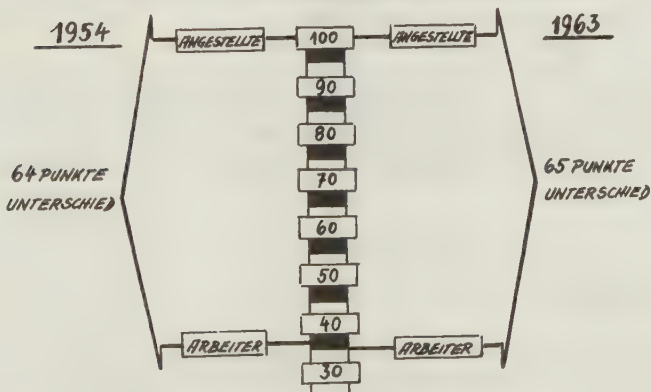


SCHAUBILD 22 DIE VERGRÖßERUNG DES GEFÄLLES ZWISCHEN DEM
BETRAG, DER DEN ANGESTELLTEN UND DEMJENIGEN,
DER DEN ARBEITERN ZUSÄTZLICH ZUDEN GESETZLICH
UND TARIFLICH VORGESCHRIEBENEN LEISTUNGEN GEWÄHRT
WIRD, ZWISCHEN 1954 UND 1963
[BETRAG DER ANGESTELLTEN = 100]

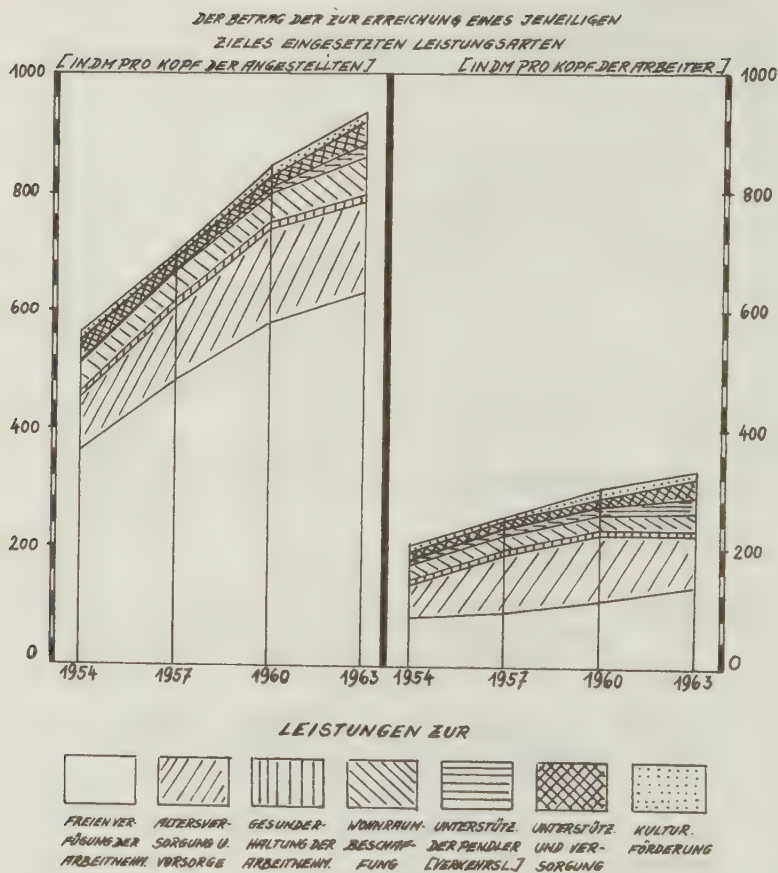


SCHAUBILD 23

*DIE ENTWICKLUNG DER ZUR ERREICHUNG EINES BESTIMMTEN ZIELES
EINGESETZTEN BETRIEBSEIGENEN LEISTUNGS-
GRUPPEN) FÜR DEN ARBEITENDEN MENSCHEN JE ANGESTELLTER
UND ARBEITER IM MITTELBETRIEB VON 1954 BIS 1963*

QUELLE: EIGENE ERHEBUNG UND GESTALTUNG

LITERATURVERZEICHNIS

a) Bücher und Dissertationen

- | | |
|----------------------|--|
| Achinger, H. | Neuordnung der sozialen Leistungen |
| Höffner, J. | (Denkschrift auf Anregung des |
| Muthesius, H. | Herrn Bundeskanzlers), Köln 1955 |
| Neundörfer, L.: | |
| Auerbach, W.: | "Mut zur sozialen Sicherheit" - Die drei Möglichkeiten einer Sozialreform-, Köln-Deutz 1955 |
| Bardey, E.: | Sozialleistungen - aber mit Maß, Stuttgart 1959 |
| Baumgartner, H. -U.: | Die Sozialpolitik der industriellen Unternehmung - betriebswirtschaftlich betrachtet, Diss. Bern 1950 |
| Bechtel, H.: | Wirtschaftsgeschichte Deutschlands im 19. und 20. Jahrhundert, München 1956 |
| Beisiegel, E.: | Das Problem der sozialen Sicherheit in der Marktwirtschaft, Diss. Köln 1956 |
| Bornschein, K.: | Die freiwilligen Sozialleistungen privater Klein-, Mittel- und Großbetriebe in den Regierungsbezirken Koblenz und Trier, Diss. Köln 1957 |
| Brendgen, F.: | Forderungen betrieblicher Sozialpolitik an die Betriebsorganisation, Diss. Köln 1954 |
| Briefs, G.: | Betriebsführung und Betriebsleben in der Industrie, Stuttgart 1934 |
| Cattepoel, D.: | Sozialreise durch Deutschland, Düsseldorf 1954 |
| Dahrendorf, R.: | Sozialstruktur des Betriebes, Die Wirtschaftswissenschaften, Reihe A, Nr. 46 (hrsg. von E. Gutenberg), Wiesbaden 1959 |
| Dalbert, L.: | Verkaufte Freiheit - Freiwillige Sozialleistungen kritisch beleuchtet, 2. Auflage, Köln-Deutz 1957 |
| Degen, R.: | Die Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Baden, Diss. Freiburg 1927 |

- Dehnhardt, H. : Hinweise, Anregungen und Maßnahmen zur sozialen Betriebsgestaltung, hrsg. vom Sozialwerk für Handwerker der Stadt Hannover e. G. m. b. H., Hannover 1955
- Dunkel, G. : Kleinbetriebliche Sozialpolitik nach Erfahrungen der Solinger Industrie, Diss. Köln 1955
- Egli, G. : Die menschlichen Beziehungen in der Wirtschaft, Gesammelte Aufsätze, St. Gallen 1952
- Engel, J. : Das Unternehmen zwischen sittlicher Verantwortung und wirtschaftlicher Notwendigkeit, Freiburg 1956
- Eucken, W. : Grundsätze der Wirtschaftspolitik, 3. unveränderte Auflage, Tübingen und Zürich 1960
- Fischer, G. : Christliche Gesellschaftsordnung und Sozialpraxis des Betriebes, Heidelberg 1950
- Derselbe: Mensch und Arbeit im Betrieb - Ein Beitrag zur sozialen Betriebsgestaltung - 2. erweiterte Auflage, Stuttgart 1949
- Derselbe: Partnerschaft im Betrieb, Heidelberg 1955
- Flaskämper, P. : Allgemeine Statistik, Grundriß der Statistik Teil I, 2. Auflage, Hamburg 1956
- Friedmann, G. : Der Mensch in der mechanisierten Produktion, Köln 1952
- Freese, H. : Die konstitutionelle Fabrik, 4. Auflage, Jena 1922
- Gasser, Ch. : Der Mensch im modernen Industriebetrieb, 3. neubearbeitete und erweiterte Auflage, Köln/Opladen 1958
- Gaugler, E. : Zusätzliche Sozialleistungen in der betrieblichen Praxis, München 1957
- Geck, L.H.A. : Soziale Betriebsführung - Zugleich Einführung in die betriebliche Sozialpolitik, 2. Auflage, Essen 1953

- Georgjeff, B. : Beitrag zur Theorie und Kritik der Arbeiterwohlfahrtseinrichtungen, Diss. Erlangen 1912
- Gies, H. M. : Die Aufwendungen für den arbeitenden Menschen im Betrieb, Diss. Marburg 1955
- Hall, T. P. : Gemeinsame betriebliche Sozialpolitik kleinerer und mittlerer Unternehmen, Köln 1959
- Hauck, R. : Sozialpolitik der Unternehmen unter dem Einfluß der Mitbestimmung der Arbeitnehmer, Köln und Opladen 1963
- Heinrich, W. : Wirtschaft und Persönlichkeit - Die Führungsaufgaben des Unternehmers und seiner Mitarbeiter in der freien Welt, Salzburg 1957
- Heinz, A. : Ein neuer Weg, Ein Beitrag zur Lösung der Sozialen Frage, Ratingen 1949
- Hennemann, H. : Ausgangspunkte und Aufgaben einer modernen betrieblichen Sozialpolitik, Diss. Erlangen 1956
- Heyde, L. : Abriß der Sozialpolitik, 10. neubearbeitete und erweiterte Auflage, Heidelberg 1953
- Höffner, J. : Soziale Sicherheit und Eigenverantwortung, hrsg. vom Sozialreferat des Zentralkomitees der Deutschen Katholiken, Paderborn 1953
- Hoffmann, W. G. : Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie - Ein intertemporaler und internationaler Vergleich - Schriften zur angewandten Wirtschaftsforschung (Hrsg. : W. G. Hoffmann), Tübingen 1961
- Huggenberg, H. W. : Sozialpolitik in unternehmungswirtschaftlicher Betrachtung, Diss. Bern 1953 (Erschienen in: Unternehmung und Betrieb, Bd. 44, hrsg. von A. Walther, Bern 1954)

- Hundt-Weindel, A.: Die betriebliche Sozialpolitik im Handwerk, Studie Nr. 37 der Studien und Berichte des Instituts für Handwerkswirtschaft an der Universität Frankfurt a.M., Forschungsstelle des Deutschen Handwerksinstituts e.V., München, Frankfurt a.M. 1957
- Institut für Handwerkswirtschaft an der Universität Frankfurt a.M. (Hrsg.): Die freiwilligen sozialen Leistungen des Klein- und Mittelbetriebes, Studien und Berichte des Instituts für Handwerkswirtschaft an der Universität Frankfurt a.M., Bericht Nr. 15, 1953
- Jenny, H.: Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer - Ihre betriebspolitische, wirtschaftspolitische und sozialpolitische Bedeutung -, Reihe A der Veröffentlichungen der Handelshochschule St. Gallen, hrsg. von W.F. Bürgi, E. Gsell, W.A. Jöhr und Th. Keller, Zürich und St. Gallen 1950
- Kellerer, H.: Theorie und Technik des Stichprobenverfahrens - Eine Einführung unter besonderer Berücksichtigung der Anwendung auf soziale und wirtschaftliche Massenerscheinungen, Einzelschriften der Deutschen Statistischen Gesellschaft, Nr. 5, 2. Auflage, München 1953
- Kolbinger, J.: Bauplan sozialer Betriebsführung, Stuttgart 1957
- Kortmann, E.A.: Die Frage nach dem Ort der freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen in einem System der Sozialpolitik, Diss. Köln 1957
- Küster, G.: Die freiwilligen sozialen Leistungen - Zweck und Probleme -, Frankfurt a.M., o.J.
- Laudien, W.: Problematik betrieblicher Sozialpolitik, Diss. Wilhelmshaven 1959
- Lelonek, H.: Die Aufwendungen für den arbeitenden Menschen, Versuch einer Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Diskussion, in: Osterkamp, K., Lelonek, H.: Betriebliche Aufwendungen für den arbeitenden Menschen, Stuttgart und Düsseldorf 1956

- Lepsius, M.R.: Strukturen und Wandlungen im Industriebetrieb, Industriesoziologische Forschung in Deutschland, hrsg. vom Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft, München 1960
- Lohmann, M.: Einführung in die Betriebswirtschaftslehre, 3. Auflage, Tübingen 1959
- Lorenz, Ch.: Forschungslehre der Sozialstatistik, Berlin 1951
- Matzies, W.: Der Werksarzt in der modernen industriellen Arbeitswelt, Köln 1952
- Mayer, A.: Die soziale Rationalisierung des Industriebetriebes, München/Düsseldorf 1951
- Merle, G.: Der freiwillige soziale Aufwand in der Industrie und seine betriebswirtschaftliche Behandlung, Berlin 1963
- Meyer, E.: Die Sozialmaßnahmen in der Industrie, Solothurn 1946
- Derselbe: Über soziale Gerechtigkeit und Liebe in der Industrie, Solothurn 1949
- Michel, E.: Sozialgeschichte der industriellen Arbeitswelt - Ihre Krisenformen und Gestaltungsversuche -, 3. neubearbeitete und erweiterte Auflage, Frankfurt a. M. 1953
- Mueller, F.H.: Soziale Theorie des Betriebes, Berlin 1952
- Osterkamp, K.: Die Probleme der betrieblichen Sozialpolitik, in: Osterkamp, K., Lelonek, H.: Betriebliche Aufwendungen für den arbeitenden Menschen, Stuttgart und Düsseldorf 1956
- Pleiss, U.: Freiwillige soziale Leistungen der industriellen Unternehmung, (Veröffentlichungen des Instituts für Industrieforschung der Freien Universität Berlin), Berlin 1960
- Potthoff, E.: Theorie und Praxis der Sozialen Betriebspolitik, Veröffentlichungen der Gesellschaft für soziale Betriebspraxis, Stuttgart und Düsseldorf 1953

- Preller, L. :** Notwendigkeit und Grenzen betrieblicher Sozialleistungen, Veröffentlichungen der Gesellschaft für soziale Betriebspraxis, Stuttgart und Düsseldorf 1953
- Reichwein, R. :** Funktionswandlungen der betrieblichen Sozialpolitik - Eine soziologische Analyse der zusätzlichen betrieblichen Sozialleistungen -, Dortmunder Schriften zur Sozialforschung, Bd. 26, Köln und Opladen 1965
- Rost, H. :** Wozu noch Mittelbetriebe?, Stuttgart/Berlin 1940
- Schäfer, W. :** Industriebetrieb und Öffentlichkeit vor den sozialen Aufgaben der Gegenwart, Stuttgart und Düsseldorf 1956
- Schanz, B. :** Betriebliche Sozialpolitik in Klein- und Mittelbetrieben unter besonderer Berücksichtigung von Gemeinschaftsorientierungen, Diss. Köln 1955
- Schleussner, C.A. :** Der Mittelbetrieb, Schriftenreihe: Der selbständige Unternehmer, Heft 9, Bonn 1954
- Schockenhoff, H. :** Soziale Sicherheit als betriebswirtschaftliches Problem, Diss. Köln 1951
- Spiegelhalter, F. :** Der unsichtbare Lohn, Statistische Durchleuchtung des betrieblichen Sozialaufwandes, Darmstadt 1961
- Stephan, K. :** Soziale Betriebsgestaltung zwischen Zwang und Freiheit, Hamburg 1958
- Stetter, H.J. :** Der Beitrag der betrieblichen Sozialgestaltung zur sozialen Sicherung, Diss. Freiburg 1961
- Weiß, A. :** Aus der Praxis der sozialen Betriebsgestaltung, (Aufsätze, Auszüge und Beiträge), München/Düsseldorf 1950
- Zarth, H.-R. :** Die freiwilligen Sozialleistungen, Diss. Köln 1958
- Ziegenfuß, W. :** Der Mensch als Gesellschaftswesen und der Betrieb, Berlin 1953

b) Beiträge in Zeitschriften, Handwörterbüchern und dergleichen

- Bach, E.: Sozialpolitik und freiwillige betriebliche Sozialfürsorge, in: Arbeits- und Sozialrecht, Mitteilungsblatt des Arbeitsministeriums Baden-Württemberg, 6. Jg., Nr. 10, 1957, S. 192 - 193
- Bachmann, H.: Staatliche oder betriebliche Sozialpolitik?, in: Mensch und Arbeit - Zeitschrift für Sozial- und Wirtschaftspraxis in Betrieb und Verwaltung -, 1. Jg., Heft 3, 1949, S. 49 - 50
- Beckerath, v. P. G.: Verkaufte Freiheit? - Zur Diskussion um die betrieblichen Sozialleistungen -, in: Der Arbeitgeber, 9. Jg., Nr. 22, 1957, S. 778 - 781
- Bernet, A.: Betriebliche Sozialpolitik und betriebswirtschaftliches Denken, in: Die Unternehmung - Schweizerische Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 15. Jg., Nr. 1, 1961, S. 41 - 46
- Bilzer, K.: Betriebliche Sozialleistungen - richtig gesehen, in: Junge Wirtschaft, Zeitschrift für fortschrittliches Unternehmertum, 4. Jg., Heft 4, 1956, S. 160 - 161
- Biskup, G.
Osterhold, P.
Spiegelhalter, F.: Beiträge zur sozialpolitischen Auseinandersetzung der Gegenwart, in: Politische Bildung - Schriftenreihe der Hochschule für Politische Wissenschaften München -, 1. Sonderheft, München 1953
- Böhm, F.: Die Bedeutung des Mittelstandes und die Ursachen seiner Gefährdung, in: Der mittelständische Unternehmer in der Sozialen Marktwirtschaft, Vorträge auf der vierten Arbeitstagung der Aktionsgemeinschaft Soziale Marktwirtschaft e. V., Ludwigsburg 1956
- Bornemann, E.: Psychologie im Zeitalter des sozialen Humanismus, in: Soziale Welt - Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis des Sozialen Lebens -, 1. Jg., Heft 4, 1950, S. 115 - 118

- Brandel, K.: Zum Problem "Betriebliche Sozialleistungen", in: Junge Wirtschaft - Zeitschrift für fortschrittliches Unternehmertum -, 4. Jg., Heft 3, 1956, S. 100 - 101
- Brennecke, Ch.: Sozialberaterin - ein neuer Beruf in Mittel- und Großbetrieben, in: Mensch und Arbeit - Zeitschrift für schöpferische Betriebsführung -, 14. Jg., Heft 1, 1962, S. 6 - 7
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.): Betriebliche Sozialleistungen, Arbeitsberichte des Ausschusses für Soziale Betriebsgestaltung bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Nr. 3, 1958
- Cattepoel, D.: Sinn und Grenze der betrieblichen Sozialpolitik, in: Arbeit und Sozialpolitik, 11 Jg., Nr. 3, 1957, S. 73 - 75
- Dännemark, D.: (Bearbeiter) Betriebliche Sozialarbeit - Aufgabe und Gliederung, in: Sozialwirtschaftliche Schriftenreihe, Heft 1, hrsg. vom Ausschuß für Sozialwirtschaft der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie, Düsseldorf 1951
- Debatin, O. Psychologie der betrieblichen Sozialpolitik, in: Sozialpolitik im Betrieb, Beilage zu "Der Volkswirt", 7. Jg., Nr. 35, 1953, S. 21 - 25
- Derselbe: Wo ist die Grenze der sozialen Betriebsgestaltung?, in: Mensch und Arbeit, 4. Jg., Nr. 6, 1952, S. 171
- Decken, W. v. d. Die Aufwendungen der Unternehmen für ihre Arbeitnehmer im Jahre 1957, in: Wirtschaft und Statistik, 12. Jg., N. F., Heft 7, 1960, S. 404 - 409
- Diedrich, K.-F.: Entwicklung und Stand der sozialen Betriebsgestaltung, 7. Beiheft zu "Mensch und Arbeit", München/Düsseldorf 1951
- Düwell, W.: Wohlfahrtseinrichtungen, in: Sozialistische Monatshefte, 6. Jg., Heft 1, 1902, S. 50 - 56

- Duisberg, C. : Staatliche oder betriebliche Sozialpolitik? (Diskussionsbeitrag), in: Mensch und Arbeit - Zeitschrift für Sozial- und Wirtschaftspraxis in Betrieb und Verwaltung -, 1. Jg., Heft 6, 1949, S. 124 - 125
- Engelmann, K. : Der Begriff des Sozialen in der Betriebswirtschaft, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 26. Jg., Heft 4, 1956, S. 228 - 234
- Fischer, G. : Arbeiter und Angestellte - früher und heute, in: Mensch und Arbeit - Zeitschrift für schöpferische Betriebsführung -, 8. Jg., Heft 1, 1956, S. 2 - 5
- Derselbe: Artikel: "Betriebliches Wohnungswesen", in: Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, 3. Auflage, Bd. 1, Stuttgart 1956, Sp. 746 - 749
- Derselbe: Betrieblicher Wohnungsbau, gestern und heute, in: Mensch und Arbeit - Zeitschrift für schöpferische Betriebsführung, 6. Jg., Heft 6, 1954, S. 179 - 180
- Derselbe: Der Betrieb - auch eine soziale Gemeinschaft, in: Mensch und Arbeit - Zeitschrift für Sozial- und Wirtschaftspraxis in Betrieb und Verwaltung -, 1. Jg., Heft 1, 1949, S. 2-5
- Derselbe: Die Verrechnung freiwilliger sozialer Leistungen, in: Mensch und Arbeit - Zeitschrift für schöpferische Betriebsführung -, 6. Jg., Heft 7, 1954, S. 210 - 212
- Derselbe: Sozialaufwand und Sozialvermögen im betrieblichen Rechnungswesen, in: Mensch und Arbeit - Zeitschrift für schöpferische Betriebsführung -, 10. Jg., Heft 7, 1958, S. 196 - 199
- Derselbe: Artikel: "Soziale Leistungen", in: Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, 3. Auflage, Bd. 3, Stuttgart 1957/58/60, Sp. 4921 - 4926

- Derselbe: Artikel: "Sozialpolitik, betriebliche", in: Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, 3. Auflage, Bd. 3, Stuttgart 1957/58/60, Sp. 4939 - 4942
- Derselbe: Veränderungen in der betrieblichen Sozialpolitik, in: Mensch und Arbeit - Zeitschrift für schöpferische Betriebsführung -, 11. Jg., Heft 7, 1959, S. 206 - 207
- Fischer, O.: Die betrieblichen Sozialleistungen, in: Schriften der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e. V., Bd. 3, Berlin 1955, S. 16 - 30
- Derselbe: Möglichkeiten und Grenzen der innerbetrieblichen Sozialpolitik, in: Wege zum sozialen Frieden - Veröffentlichungen der Akademie für Gemeinwirtschaft Hamburg - hrsg. von H. D. Ortlieb und H. Schelsky, Stuttgart und Düsseldorf 1954, S. 258 - 271
- Friedrichs, H.: Tendenzen der betrieblichen Sozialpolitik, in: Arbeit und Sozialpolitik, 15. Jg., Heft 8, 1961, S. 239 - 243
- Geck, L.H.A.: Die soziale Problematik des Industriebetriebes, in: Der praktische Betriebswirt, 14. Jg., Nr. 4, 1934, S. 242 - 249
- Derselbe: Grundfragen der betrieblichen Sozialpolitik, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bd. 181/3, Probleme der sozialen Werkspolitik, hrsg. von G. Briefs, 1935
- Derselbe: Unternehmerische betriebliche Sozialpolitik in Idee und Wirklichkeit, in: Der Arbeitgeber, 2. Jg., Heft 24, 1950, S. 50 - 56
- Goosens, F.: Die Krise der sozialen Betriebsgestaltung, in: Mensch und Arbeit - Zeitschrift für betriebliche Sozial- und Wirtschaftspraxis -, 4. Jg., Heft 8, 1952, S. 240 - 241

- Gros, P.: Rechtliche Bindung des Arbeitgebers an betriebliche Sozialleistungen, in: Sozialpolitik, Arbeits- und Sozialrecht, Festschrift für Friedrich Sitzler zu seinem 75. Geburtstag, Stuttgart 1956, S. 227 - 246
- Grüll, F.: Betriebliche Sozialpolitik und ihre Grenzen, in: Arbeit und Sozialpolitik, 8. Jg., Nr. 8, 1954, S. 219 - 221
- Günther, A.
Prévôt, R.: Die Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitgeber in Deutschland und Frankreich, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bd. 114, Leipzig 1905
- Haackert, W.: Freiwillige soziale Aufwendungen und ihre Erfassung im Rechnungswesen, in: Der praktische Betriebswirt, 21. Jg., Nr. 4, 1941, S. 214 - 222
- Hartmann, W.: Der Klein- und Mittelbetrieb braucht nicht abseits zu stehen, in: Der Volkswirt, 18. Jg., Nr. 46, 1964, S. 2458-2459
- Hausmann, F.: Zu sozial ist unsozial!, Die Grenzen freiwilliger Leistungen erkennen, in: Junge Wirtschaft - Zeitschrift für fortschrittliches Unternehmertum -, 3. Jg., Heft 12, 1955, S. 432 - 433
- Hax, K.: Artikel: "Altersversorgung der Belegschaft", in: Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, 3. Auflage, Bd. 1, Stuttgart 1956, Sp. 569 - 579
- Derselbe: Betriebliche Altersversorgung als Instrument der betrieblichen Sozialpolitik, in: Zeitschrift für handelswissenschaftliche Forschung, N.F., 9. Jg., 1957, S. 15 - 23
- Derselbe: Betriebliche Sozialpolitik als Teilbereich der Unternehmenspolitik, in: Zeitschrift für handelswissenschaftliche Forschung, N.F., 7. Jg., 1955, S. 1 - 21
- Derselbe: Die betrieblichen Sozialleistungen, in: Schriften der Gesellschaft für sozialen Fortschritt e.V., Bd. 3, Berlin 1955, S. 39 - 50

- Derselbe: Die menschlichen Beziehungen im Betrieb als Gegenstand wissenschaftlicher Forschung, in: Zeitschrift für handelswissenschaftliche Forschung, N.F., 2. Jg., 1950, S. 390 - 399
- Derselbe: Grundsatzfragen der betrieblichen Altersversorgung, in: Gegenwartsfragen der Sozialen Betriebspraxis, Veröffentlichungen der Gesellschaft für soziale Betriebspraxis, Stuttgart und Düsseldorf 1953, S. 36 - 56
- Heissmann, E.: Anpassung an die Dynamik, in: Der Volkswirt, 18. Jg., Nr. 38, 1964, S. 2107 - 2108
- Hellwig, F.: Kritik des betrieblichen Sozialaufwandes - Zur Würdigung der betrieblichen Sozialleistungen -, in: Sozialer Fortschritt - Unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik -, 1. Jg., Heft 7, 1952, S. 156 - 158
- Henzler, R.: Artikel: "Gewinnbeteiligung", in: Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, Bd. 2, 3. Auflage, Stuttgart 1957/58, Sp. 2336 - 2344
- Hergt, W.: Soziale Betriebsgestaltung und Menschenführung im Betrieb, in: Soziale Betriebsgestaltung - Ein Überblick über ihre Aufgaben und Ziele -, hrsg. von W. Hergt und O. Pfeffer, Heidelberg 1949, S. 1 - 6
- Hofmann, W.: Staatliche oder betriebliche Sozialpolitik?, in: Mensch und Arbeit - Zeitschrift für Sozial- und Wirtschaftspraxis in Betrieb und Verwaltung -, 1. Jg., Heft 4, 1949, S. 78
- Hohmann, W.: Die Erfassung des freiwilligen Sozialaufwandes, in: Der Betrieb, 4. Jg., Nr. 48, 1951, S. 922 - 923
- Huhle, F.: Die betrieblichen Sozialleistungen - eine Begriffsanalyse, Sozialpolitische Schriften, Heft 7, Berlin 1957

- Ihn, M.: Die Krise der sozialen Betriebsarbeit, in: Sozialpolitik im Betrieb, Sonderbeilage zu : "Der Volkswirt", 7. Jg., Heft 35, 1953, S. 10 - 11
- Jungbluth, A.: Möglichkeiten und Grenzen der innerbetrieblichen Sozialpolitik, in: Wege zum sozialen Frieden, Veröffentlichungen der Akademie für Gemeinwirtschaft Hamburg, hrsg. von H. D. Ortlieb und H. Schelsky, Stuttgart und Düsseldorf 1954, S. 272 - 276
- Klaus, J.: Artikel: "Sozialleistungen im Betrieb", in: Staatslexikon, 6. Auflage, Freiburg 1962, Sp. 330 - 337
- Knief, H. - G.: Betriebliche Sozialpolitik auf neuen Wegen, in: Junge Wirtschaft - Zeitschrift für fortschrittliches Unternehmertum -, 6. Jg., Nr. 5, 1958, S. 181 - 182
- König, R.: Praktische Sozialforschung, in: Praktische Sozialforschung 1 - Das Interview - Formen - Technik - Auswertung -, hrsg. von R. König, 3. erweiterte Auflage, Köln und Berlin 1962
- Kolbinger, J.: Artikel: "Soziale Betriebsführung (Idee und Systematik)", in: Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, Bd. 3, 3. Auflage, Stuttgart 1957, 1958/60, Sp. 4911-4921
- Kroeber-Keneth, L.: Betriebswirtschaftliche Sozialpolitik - Soziale Rationalisierung und Neugewichtung der Aufwendungen - in: Der Betrieb, 7. Jg., Nr. 10, 1954, S. 197 - 199
- Kühn, U.: "Freiwillige" soziale Aufwendungen - Kritik und Vorschlag zu ihrer Gliederung, in: Neue Betriebswirtschaft, 7. Jg., Nr. 7, 1954, S. 124 - 126
- Lehmann, M. R.: Betriebswirtschaftslehre als Sozialwissenschaft, in: Zeitschrift für handelswissenschaftliche Forschung, N. F., 3. Jg., 1951, S. 529 - 539

- Lehmann, M. R. : Betriebs-Wirtschaftslehre und Betriebs-Soziallehre, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 21. Jg., Nr. 8/9, 1951, S. 485 - 489
- Lelonek, H. : Betriebliche Sozialpolitik oder soziale Betriebspolitik?, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 5. Jg., Heft 1, 1954, S. 13 - 21
- Derselbe: Die Erfassung des freiwilligen Sozialaufwandes, in: Der Betrieb, 5. Jg., Nr. 13, 1952, S. 253 - 255
- Lohmann, M. : Der industrielle Mittelbetrieb unter dem Einfluß der gegenwärtigen wirtschaftlichen Strukturwandlungen, Recht und Staat, Heft 257/258, Tübingen 1962
- Derselbe: Die menschlichen Beziehungen im Betrieb und zwischen den "Partnern", in: Arbeits- und Sozialrecht, Mitteilungsblatt des Arbeitsministeriums Baden-Württemberg, 2. Jg., Heft 4, 1953, S. 72 - 74
- Derselbe: Soziale Betriebsgestaltung - betriebswirtschaftlich gesehen, in: Soziale Betriebsgestaltung - Ein Überblick über ihre Aufgaben und Ziele - hrsg. von W. Hergt und O. Pfeffer, Heidelberg 1949, S. 10 - 11
- Derselbe: Wirtschaftsordnung, Unternehmungen und Mitbestimmung - Der betriebswirtschaftliche Aspekt -, in: Wege zum sozialen Frieden - Veröffentlichungen der Akademie für Gemeinwirtschaft Hamburg - hrsg. von H. D. Ortlieb und H. Schelsky, Stuttgart und Düsseldorf 1954, S. 97 - 120
- Derselbe: Zur gegenwärtigen Situation des industriellen Mittelbetriebes, in: Nürnberger Abhandlungen zu den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Heft 10, (Betriebsgröße und Unternehmungskonzentration), Berlin 1959

- Maccoby, E.
Maccoby, N. : Das Interview: Ein Werkzeug der Sozialforschung, in: Praktische Sozialforschung 1, Das Interview - Formen, - Technik - Auswertung -, hrsg. von R. König, 3. erweiterte Auflage, Köln/Berlin 1962
- Mackenroth, G.
mit Mitarbeitern: Die Verflechtung der Sozialleistungen - Ergebnisse einer Stichprobe -, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, N.F. Bd. 8, Berlin 1954
- Mann, A. : Betriebliche Sozialleistungen (Sozialetat) und Mitbestimmung, in: Aktuelle Betriebsfragen, Heft 9, Frankfurt a.M. und Bonn o.J. (evtl. 1952)
- Mars, H. : Von der negativen zur positiven Einstellung der freien Gewerkschaften gegenüber der sozialen Betriebspolitik, in: Probleme der sozialen Betriebspolitik, hrsg. von G. Briefs, Berlin 1930
- Mayer, A. : Die soziale Frage im Betrieb, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 24. Jg., Nr. 1, 1954, S. 43 - 52
- Mitzscherling, P. : Sozialpolitik unter ökonomischem Aspekt, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 9. Jg., Nr. 7, 1958, S. 416 - 426
- Molitor, B. : Wirtschaftliche Aspekte der Sozialpolitik, in: Sozialpolitik und Sozialreform, - Ein einführendes Lehr- und Handbuch der Sozialpolitik -, hrsg. von E. Boettcher, Tübingen 1957, S. 274 - 298
- Müller, H.S. : Klein- und Mittelbetriebe in der betriebswirtschaftlichen Forschung und Lehre, in: Der praktische Betriebswirt, 14. Jg., Nr. 4, 1934, S. 237 - 242
- Müller, J.H. : Die wirtschaftlichen Auswirkungen der gesetzlichen Sozialabgaben auf die lohnintensiven Mittel- und Kleinbetriebe, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, N.F., Bd. 20/2, Die Konzentration in der Wirtschaft (Bd. 2, Ursachen der Konzentration), Berlin 1960, S. 1425 - 1449

- Nell-Breuning, O. v.: Der Mensch im Betrieb, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 20. Jg., Nr. 5, 1950, S. 257 - 266
- Neuloh, O.: Der neue Betriebsstil - Untersuchungen über Wirklichkeit und Wirkungen der Mitbestimmung -, in: Soziale Forschung und Praxis, hrsg. von der Sozialforschungsstelle an der Universität Münster, Dortmund, Bd. 14, Tübingen 1960
- Niehans, J.: Eine Meßziffer für Betriebsgrößen, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, Bd. 111, Heft 3, 1955, S. 529 - 542
- Osterkamp, K.: Kritik des betrieblichen Sozialaufwandes - Die sozialen Leistungen der Unternehmungen und der Gesamtwirtschaft -, in: Sozialer Fortschritt - Unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik -, 1. Jg., Heft 7, 1952, S. 153 - 156
- Derselbe: Probleme der betrieblichen Sozialpolitik, in: Gegenwartsfragen der sozialen Betriebspraxis, Veröffentlichungen der Gesellschaft für soziale Betriebspraxis, Stuttgart und Düsseldorf 1953, S. 11-28
- Parten, M.: Grundformen und Probleme des Samples in der Sozialforschung, in: Praktische Sozialforschung 1, Das Interview - Formen - Technik - Auswertung -, hrsg. von R. König, 3. Auflage, Köln/Berlin 1962
- Pöhl, K. O.: Beginnt die Götterdämmerung der "freiwilligen Sozialleistungen"?, in: Mensch und Arbeit - Zeitschrift für schöpferische Betriebsführung, 9. Jg., Heft 6, 1957, S. 162 - 164
- Potthoff, E.: Betriebliche Sozialpolitik im Wandel der Betriebspolitik, in: Sozialpolitik im Betrieb, Sonderbeilage zu "Der Volkswirt", 7. Jg., Heft 35, 1953, S. 13 - 14
- Derselbe: Die betrieblichen Sozialleistungen, in: Schriften der Gesellschaft für sozialen Fortschritt, e. V., Bd. 3, Berlin 1955, S. 30 - '39

- Rathmann, A.: Zusätzliche betriebliche Sozialleistungen, in: Sozialer Fortschritt - Unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik -, 1. Jg., Heft 2, 1952, S. 40 - 41
- Ravelin, F.: Bewußtseinswandel in der betrieblichen Sozialpolitik, in: Mensch und Arbeit - Zeitschrift für schöpferische Betriebsführung -, 7. Jg., Heft 5, 1955, S. 133 - 135
- Reigrotzki, E.: Die betriebliche Sozialpolitik bei Unternehmen verschiedener Größe, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, N.F., Bd. 20/2, Die Konzentration in der Wirtschaft (Bd. 2, Ursachen der Konzentration), Berlin 1960, S. 1451 - 1468
- Reuter, H.: Die soziale Aufgabe des Unternehmers, in: Sozialpolitik im Betrieb, Sonderbeilage zu "Der Volkswirt", 7. Jg., Heft 35, 1953, S. 26
- Rössle, K.: Die Lebensbedingungen kleiner und mittlerer Betriebswirtschaften, in: Die Betriebswirtschaft, 26. Jg., Heft 8/9, Sonderheft: Die Betriebswirtschaft der Klein- und Mittelbetriebe, 1933, S. 197 - 205
- Schanz, B.: Gemeinschaftseinrichtungen als Mittel betrieblicher Sozialpolitik in kleinen und mittleren Industrieunternehmen, in: Arbeit und Sozialpolitik, 11. Jg., Nr. 2 und Nr. 3, 1957, S. 61 - 62 und S. 94 - 96
- Scherrer, W.: Wohlfahrtseinrichtungen der privaten Unternehmungen, in: Zeitschrift für schweizerisches Recht, N.F., Bd. 70 (Verhandlungen des Schweizerischen Juristenvereins 1951), Heft 3a, Basel 1951, S. 305a - 418a
- Schlessmann, K.: Kein Anspruch auf "Gleichbehandlung" bei freiwilligen Sozialleistungen, in: Mensch und Arbeit - Zeitschrift für schöpferische Betriebsführung -, 7. Jg., Heft 4, 1955, S. 103

- Schlosser, E. : Der Bezirk der Industrie- und Handelskammer Mittelbaden - Ein bunt strukturiertes Gebiet im Schnittpunkt internationaler Verkehrslinien -, in: Südbaden - Altes Grenzland - neue Möglichkeiten -, Monographien deutscher Wirtschaftsgebiete, Bd. 12, zweite völlig neue Auflage, Oldenburg 1965, S. 90 - 107
- Schrewe, E. : Grundlagen und Grenzen betrieblicher Sozialpolitik, in: Sozialpolitik im Betrieb, Sonderbeilage zu "Der Volkswirt", 7. Jg., Heft 35, 1963, S. 6 - 9
- Schumann, O. : Staatliche oder betriebliche Sozialpolitik? in: Mensch und Arbeit - Zeitschrift für Sozial- und Wirtschaftspraxis in Betrieb und Verwaltung -, 1. Jg., Heft 4, 1949, S. 77 - 78
- Schwenger, R. : Die betriebliche Sozialpolitik im Ruhrkohlenbergbau, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bd. 186/1 (Die betriebliche Sozialpolitik einzelner Industriezweige, hrsg. von G. Briefs), München und Leipzig 1932
- Derselbe: Die betriebliche Sozialpolitik in der deutschen Großeisenindustrie, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bd. 186/2, (Die betriebliche Sozialpolitik einzelner Industriezweige, hrsg. von G. Briefs), München und Leipzig 1934
- Sitzler, F. : Einordnung der betrieblichen Sozialleistung, in: Soziale Praxis - Zeitschrift für Aktienwesen, Gesellschaftsrecht und Sozialpolitik -, 48. Jg., (N. F.), Heft 17, 1939, Sp. 1037 - 1042
- Derselbe: Perspektiven der Sozialpolitik von heute, in: Die betrieblichen Sozialleistungen, Schriften der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e. V., Bd. 3, Berlin 1955, S. 9 - 16
- Spiegelhalter, F. : Der Sozialaufwand in Groß-, Mittel- und Kleinbetrieben, in: Die Aussprache, 10. Jg., Nr. 9, 1960, S. 289 - 296

- Spiegelhalter, F.: Die Entwicklung des betrieblichen Sozialaufwandes, in: Sozial-Archiv, Schriftenreihe 2, Darmstadt 1953
- Derselbe: Die Entwicklung des betrieblichen Sozialaufwandes, in: Der Arbeitgeber, 5. Jg., Nr. 20, 1953, S. 903 - 910
- Derselbe: Die "freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen", Begriff, Bedeutung und Umfang, in: Arbeit und Sozialpolitik, 12. Jg., Nr. 5, 1958, S. 129 - 134
- Derselbe: Ein Sozialkontenplan für die Industrie, in: Der Arbeitgeber, 4. Jg., Nr. 14, 1952, S. 544 - 548
- Derselbe: Entwicklung und Struktur der "freiwilligen" betrieblichen Sozialleistungen in Groß-, Mittel- und Kleinbetrieben, in: Betriebliche Sozialarbeit - heute, hrsg. vom Deutschen Institut für Betriebswirtschaft e. V., Düsseldorf und Wien 1962
- Derselbe: Verfehlte Kritik am betrieblichen Sozialaufwand, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 5. Jg., 1954, S. 157 - 161
- Derselbe: Weg der Verantwortung - Die Lohnnebenkosten der westdeutschen Industrie -, in: Der Arbeitgeber, 3. Jg., Heft 20, 1951, S. 23 - 28
- Sweerts-Sporck, P.: Elastischere Sozialpolitik im Betrieb, in: Der Volkswirt, 8. Jg., Nr. 10, 1954, S. 11 - 12
- Derselbe: Entscheidend ist die Gesinnung, in: Sozialpolitik im Betrieb, Sonderbeilage zu "Der Volkswirt", 7. Jg., Heft 35, 1953, S. 5
- Derselbe: Höhere Dividenden statt freiwillige Sozialleistungen?, in: Der Volkswirt, 7. Jg., Nr. 40, 1953, S. 11 - 14

- Vestner, E.: Die räumliche Struktur und die Standorte der Industrie des Landes Baden-Württemberg, Ein Beitrag zur Industriestandortkarte des Statistischen Landesamtes von Baden-Württemberg, hrsg. vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg, 7. Jg., Heft 1, Stuttgart 1962
- Voumard, R.: Les fonds de bien-faisance des entreprises privées, in: Zeitschrift für schweizerisches Recht, N.F., Bd. 70, (Verhandlungen des Schweizerischen Juristenvereins 1951), Heft 3a, Basel 1951, S. 419a - 580a
- Wagner, W.: Die freiwilligen sozialen Zuwendungen der Privatindustrie, in: Der Volkswirt, 4. Jg., Nr. 30, 1950, S. 10 - 11
- Wallraff, H. J.: Den freien Menschen entfalten - Notwendigkeit und Grenzen betriebseigenen Sozialaufwandes, in: Junge Wirtschaft, Zeitschrift für fortschrittliches Unternehmertum, 4. Jg., Nr. 7, 1956, S. 298 - 299
- Weddigen, W.: Begriff und Produktivität der Mitbestimmung, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, N.F., Bd. 24/1 - Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung -, Bd. 1, hrsg. von W. Weddigen, Berlin 1962
- Weiß, A.: Freiwilligkeit und Rechtsanspruch, in: Mensch und Arbeit - Zeitschrift für betriebliche Sozial- und Wirtschaftspraxis -, 2. Jg., Nr. 6, 1950, S. 122 - 123
- Derselbe: Soziale Betriebsgestaltung in Klein- und Mittelbetrieben, in: Mensch und Arbeit - Zeitschrift für schöpferische Betriebsführung -, 6. Jg., Heft 4, 1954, S. 122 - 123
- Derselbe: Von der Altersversorgung zur Altenfürsorge, in: Sozialpolitik im Betrieb, Sonderbeilage zu "Der Volkswirt", 7. Jg., Heft 35, 1953, S. 63 - 65

- Wistinghausen, J.: Eine fürsorgeartige Sozialpolitik ist nicht mehr vertretbar, - Über die Umwandlungen betrieblicher Sozialleistungen -, in: Junge Wirtschaft - Zeitschrift für fortschrittliches Unternehmertum -, 6. Jg., Nr. 5, 1958, S. 183 - 185
- Derselbe: Wandlungen in der betrieblichen Sozialpolitik, in: Die Aussprache, 10. Jg., Heft 5, 1960, S. 165-170
- Wysocki, K. v.: Probleme der betrieblichen Sozialaufwendungen, in: Ordo Socialis - Zeitschrift für christliche Soziallehre -, 4. Jg., Heft 2/3, 1956, S. 88 - 95
- Ziegenfuß, W.: Der soziale Betriebsvergleich, in: Mensch und Betrieb, Heft 1 der Nürnberger Abhandlungen zu den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, hrsg., von H. Proesler, Berlin 1952
- Zimmermann, K.: Gliederung des betrieblichen Aufwandes für die menschliche Arbeit - Ein Diskussionsbeitrag -, in: WWI - Mitteilungen, 8. Jg., Heft 1, 1955, S. 17 - 23
- Derselbe: Zur Methode der betriebswirtschaftlichen Messung und Gewichtung der Unternehmensgröße in der Industrie, im Handel, im Banken- und Versicherungsgewerbe, in: WWI - Mitteilungen, 15. Jg., Heft 6, 1962, S. 118 - 124

c) Sonstige Quellen

Tätigkeitsberichte der Industrie- und Handelskammer Mittelbaden in Lahr (Schw) von 1954 - 1963.

Satzungen und Betriebsakten.

Schriftliche und mündliche Mitteilungen von Firmen, Verbänden und Kammern.

Lebenslauf

Als Sohn des Ingenieurs Karl Schiele und seiner Ehefrau Annemarie, geb. Henkes, wurde ich, Roland Schiele, am 18. 11. 1939 in Hornberg/Schw. geboren.

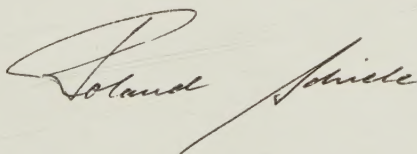
Nach vierjährigem Volksschulbesuch (1945 - 1949) in Hornberg/Schw. wurde ich Schüler des Gymnasiums in Hausach, das ich am 5. 3. 1958 nach bestandener Reifeprüfung verließ.

Anschließend war ich in der Firma Schiele-Industriewerke KG in Hornberg als Praktikant tätig.

Mein volkswirtschaftliches Studium begann ich im Sommersemester 1959 an der Universität des Saarlandes in Saarbrücken. Nach zwei Semestern setzte ich es an der Universität in Freiburg i. Br. fort. Dort legte ich im Herbst 1963 die Diplomprüfung für Volkswirte ab.

Während der Ausarbeitung meiner Dissertation, die sich hieran anschloß, war ich - von Juni 1964 - März 1966 - halbtags bei der Firma Heinrich Kossmann AG, Plasticfabrikation, in Freiburg in der Buchhaltung beschäftigt.

Seit 1. Juni 1966 bin ich in der wirtschaftspolitischen Abteilung der Allgemeinen Elektrizitäts-Gesellschaft in Frankfurt/M. tätig.

A handwritten signature in cursive script, reading "Roland Schiele". The signature is written in dark ink on a light-colored background.

